

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK
MUHAMMADIYAH 2 BANTUL**

SKRIPSI

HALAMAN SAMPUL

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

NIKEN AKMALA RINI
NIM. 14802244005

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK
MUHAMMADIYAH 2 BANTUL**


SKRIPSI

Oleh:
NIKEN AKMALA RINI
NIM. 14802244005

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 18 April 2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Dr. Sutirman, M.Pd
NIP. 19720103 200501 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2
BANTUL**

SKRIPSI

Oleh:

**Niken Akmala Rini
NIM. 14802244005**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi
Pendidikan Administrasi Perkantoran pada tanggal 18 Mei 2018 dan dinyatakan
lulus

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muslikhah Dwihartanti, M.Pd	Ketua Penguji		4 - 6 - 2018
Dr. Sutirman, M.Pd	Sekretaris		31 - 5 - 2018
Drs. Purwanto, M.M., M.Pd	Penguji Utama		28 - 5 - 2018

Yogyakarta, 5 Juni 2018

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niken Akmalia Rini

NIM : 14802244005

Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat-pendapat orang yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 11 April 2018



Niken Akmalia Rini

NIM. 14802244005

MOTTO

“The best preparation for good work tomorrow is to do good work today”

Persiapan terbaik untuk pekerjaan yang baik esok hari adalah melakukan
pekerjaan baik hari ini

(Elbert Hubbard)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, atas segala karunia-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik dan penulis persembahkan karya ini untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Sumiharjo dan Ibu Ngatini atas segala doa, kasih sayang, dan segala jerih payahnya, semoga hal kecil ini dapat membuat beliau bangga.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta, tempatku mencari ilmu.

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL

Oleh

Niken Akmala Rini
NIM. 14802244005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang berjumlah 34 guru. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Uji coba instrumen dilakukan pada 30 guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Uji validasi menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 32,8% dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,328, nilai koefisien korelasi sebesar 0,573, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 55% dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,550, nilai koefisien korelasi sebesar 0,742, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$); (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 63,2% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,795, koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$)/*R Square* sebesar 0,632, serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,600 > 3,30$). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif sebesar 81,24% dan 51,35%. Motivasi kerja memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif sebesar 18,76% dan 11,85%.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

INFLUENCE PRINCIPAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE TEACHERS PERFORMANCE IN SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL

By:
Niken Akmalia Rini
NIM. 14802244005

ABSTRACT

This research aimed to: (1) know the influence principal leadership to employee teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (2) know the influence work motivation to employee teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul, (3) know the principal leadership and work motivation concurrently for employee's teacher performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

This research is an ex-post facto research with quantitative approach. The research subject are all teachers SMK Muhammadiyah 2 Bantul, 34 teachers in total. In collecting the data, the researcher used questionnaire, observation, and documentation. The instrument test subject are 30 teachers in SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Product Moment Correlation from Pearson was used for validity test. Meanwhile Alpha Cronbach was used for reliability. The analysis of stipulation include linearity testing and multicollinearity testing. The data analysis technique used were simple correlation and double correlation.

The result of the research are: (1) there is a positive influence between principal leadership and employee's teacher performance with percentage of 32,8% with value of determination coefficient (r^2_{x1y}) is 0,328, value of correlation coefficient is 0,573, and score $t_{count} > t_{table}$ ($3,951 > 2,03$); (2) there is a positive influence between work motivation and employee's teacher performance with percentage of 55% with value of determination coefficient (r^2_{x2y}) is 0,550, value of correlation coefficient is 0,742, and score $t_{count} > t_{table}$ ($6,252 > 2,03$); (3) there is a positive influence between principal leadership and work motivation currently and employee's teacher performance with percentage of 63,2% with value of correlation coefficient is 0,795, value of determination coefficient ($R^2_{y(1,2)}$)/R Square score is 0,632, and score $F_{count} > F_{table}$ ($26,600 > 3,30$). Principal leadership variable has relative contribution and effective contribution score are 81,24% and 51,35%. Work motivation variable has relative contribution and effective contribution score are 18,76% and 11,85%.

Keyword: Principal Leadership, Work Motivation, Teachers Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul” dengan baik. Penulis menyadari tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin dalam penyelesaian skripsi.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah menyetujui penelitian ini.
4. Bapak Dr. Sutirman, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Purwanto, M.M., M.Pd., Dosen Narasumber dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran, bimbingan, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
7. Bapak Anggit Nurrochman, S.Pd., Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang telah memberikan izin dan membimbing selama penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak/Ibu guru SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang telah memberikan bantuan selama pengambilan data.
9. Bapak Sumiharjo dan Ibu Ngatini yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa untuk menyelesaikan skripsi.

10. Triwinarno Tunggul Prabowo yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa.
11. Sahabat-sahabatku Pipit, Laeli, Kistini, Riska, Nurul, Ita, Febri dan teman-teman P.ADP B 2014 yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuannya selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga bantuan dari semua pihak di atas mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin

Yogyakarta, 11 April 2018

Penulis,



Niken Akmal Rini

NIM. 14802244005

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kinerja Guru	11
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
3. Motivasi Kerja	28
B. Hasil Penelitian yang Relevan	36
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Variabel Penelitian.....	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
E. Populasi.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Instrumen Penelitian	48
H. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Tempat Penelitian	63
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
3. Pengujian Prasyarat Analisis.....	84
B. Pembahasan.....	93
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	93
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	95
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	97

C. Keterbatasan Penelitian.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skor Alternatif Jawaban.....	47
2. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	48
3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	49
4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.....	49
5. Hasil Perhitungan Uji Validasi Instrumen	51
6. Interpretasi Nilai r	52
7. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	52
8. Kecenderungan Variabel.....	55
9. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	71
10. Kecenderungan Variabel.....	72
11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	74
12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	76
13. Kecenderungan Variabel.....	77
14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja	79
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	81
16. Kecenderungan Variabel.....	82
17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru	83
18. Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	84
19. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	85
20. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	88
21. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Kedua	90
22. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Ketiga	92
23. Rangkuman Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	42
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	72
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	77
4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Uji Coba Instrumen.....	107
2. Instrumen Penelitian	129
3. Uji Prasyarat Analisis	137
4. Perizinan Penelitian	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting bagi negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Pendidikan juga menjadi kebutuhan penting bagi negara seperti Indonesia. Suatu tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengupayakan berbagai perbaikan pada kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana. Melalui pendidikan yang bermutu, akan menciptakan kualitas sumber daya manusia.

Apabila membahas tentang mutu pendidikan, tidak terlepas dari peran guru, kepala sekolah yang bermutu, professional, dan bermartabat. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi, maka kinerja yang diciptakan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Guru dikatakan memiliki kinerja

yang baik dan profesional apabila mampu mengimplementasikan kurikulum antara lain dengan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepemimpinan dalam pendidikan tersebut, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, tingkat penghasilan, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksudkan di sini adalah kepemimpinan kependidikan/kepala sekolah. Kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kualitas kepala sekolah sebagai pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan pencapaian visi misi sekolah. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya atau tenaga pendidik untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan sekolah yang telah ditentukan.

Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan peningkatan potensi diri sebagai pemimpin. Maka dari itu, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Selain memiliki perilaku yang positif, kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Semangat guru-guru dalam mengajar, semangat belajar para siswa, bahkan optimisme para orang tua menyekolahkan anak-anaknya akan sangat bergantung kepada kompetensi kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah dinyatakan kompeten jika memiliki kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian dalam bidangnya. Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dijelaskan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Kependidikan (2010: III), bahwa "...ada empat kompetensi kepala sekolah yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi". Berdasarkan kutipan di atas, maka terdapat beberapa hal yang harus dipahami kepala sekolah. Pertama, pemahaman terhadap landasan teoritis tentang kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi. Pemahaman pengetahuan yang memadai akan sangat membantu kepala sekolah dalam menjabarkan setiap unsur kompetensi tersebut, sehingga menjadi lebih jelas tugas-tugas atau indikator yang harus dilaksanakan. Kedua, pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala sekolah harus mampu memberdayakan para guru, sehingga potensi mereka dapat muncul dan bisa dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ketiga, pendelegasian wewenang. Kepala sekolah harus menyadari atas keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang dimilikinya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tidak mungkin seluruh tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan sendiri. Sebab itu, kepala sekolah harus bisa dan pandai mendelegasikan wewenang kepada guru-guru di sekolah yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan kemampuan orang yang akan disertai wewenang.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi dan mendorong tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki tingkat yang berbeda-beda setiap individu. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Sehingga motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diemban oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

Berdasarkan pengamatan saat pra-observasi penelitian, masih ada beberapa guru yang belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: dalam kegiatan merencanakan program pengajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), masih terdapat guru yang belum membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas, hal ini terlihat saat peneliti melakukan pra-observasi dan meminta contoh RPP pada guru dan guru tersebut belum membuatnya, sehingga guru akan membuat RPP ketika akan dilakukan proses pemeriksaan administrasi guru. Ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan seperti jumlah teori dan praktik untuk sekolah kejuruan lebih banyak kegiatan praktik akan tetapi masih terdapat guru yang sering menjelaskan dengan teori saja pada proses pembelajaran dan guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Media yang digunakan guru juga sebatas menggunakan PPT dan kurang bervariasi, sehingga murid merasa bosan dengan pembelajaran yang diikuti. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Bantul. Ditemui guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, mengajar secara hafalan/tanpa persiapan mengajar.

Kinerja guru yang rendah juga dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan sesuai perencanaan. Rendahnya pengawasan kepala sekolah terhadap guru berdampak pada semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik sesuai dengan kriteria guru profesional yang sudah ditentukan. Selain pengawasan, pemeriksaan administrasi guru juga perlu dilaksanakan setiap kali guru akan melakukan proses pembelajaran dan setelah selesai melakukan evaluasi. Sehingga guru akan selalu siap ketika akan dilakukan proses pemeriksaan administrasi guru dan tidak membuat secara dadakan yang akan mengakibatkan pembuatan laporan asal-asalan serta tidak sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul merupakan salah satu cara untuk memotivasi guru dalam peningkatan kinerja guru. Pemberian motivasi dapat berupa pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih oleh para guru. Sehingga para guru terdorong untuk bekerja lebih semangat. Peran kepemimpinan dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi para guru, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh

pengertian. Selain motivasi dari eksternal, motivasi juga berasal dari dalam individu guru. akan tetapi tidak semua guru mampu menghadirkan motivasi dari dalam dan mempertahankannya. Motivasi yang rendah tercermin dari tingkah laku guru saat berada di sekolah, misalnya masih terdapat guru yang bekerja tanpa perencanaan. Sehingga peran kepala sekolah sangat diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru SMK Muhammadiyah 2 Bantul masih rendah.
2. Guru masih mengajar secara monoton.
3. Ketidaksesuaian antara rencana pembelajaran dengan proses yang berlangsung di kelas.
4. Penggunaan media pembelajaran yang kurang bervariasi.
5. Pengawasan yang belum rutin oleh pimpinan/Kepala Sekolah
6. Kurangnya motivasi kerja dari dalam individu guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi pada rendahnya kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK muhammadiyah 2 Bantul.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan dalam membina guru terutama untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah tersebut dan memberikan motivasi agar guru memiliki kinerja yang lebih baik.

b. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata “kinerja” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Secara konseptual kinerja diterjemahkan sebagai prestasi kerja, penampilan kerja, ketepatan kerja dan produktifitas kerja. Menurut pendapat Asf & Mustofa (2013: 156) mengemukakan bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan”. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru harus didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Maksudnya, guru menyelesaikan semua tanggung jawabnya untuk mencerdaskan peserta didik dan memajukan sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Sedangkan menurut Uno (Yamin & Maisah, 2010: 87), kinerja pengajar (guru) adalah:

Menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Berdasarkan pendapat di atas, tugas guru lebih dijelaskan secara terinci dengan tujuan yang sama untuk mendidik dan membimbing peserta didik agar mampu berpikir dan bertindak sesuai dengan tingkat kedewasaannya.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Rachmawati, 2013: 16). Pendapat di atas, dapat dimaknai bahwa kinerja guru belum dijelaskan secara terinci mengenai kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan Undang-Undang RI nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam menunjukkan kemampuannya yang dimiliki untuk melaksanakan tugas selama proses pembelajaran yang meliputi tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru merupakan suatu aspek penting dalam pendidikan. Karena guru yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Kualitas kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Malthis & Jackson (Asf & Mustofa, 2013: 159) “ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi”. Maksudnya, guru yang mampu mencurahkan seluruh kemampuannya dengan dorongan fasilitas dari organisasi akan mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Asf & Mustofa (2013: 160) mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam individu itu sendiri dan faktor dari luar individu”. Faktor individu meliputi motivasi, ketrampilan, dan pendidikan. Faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya. Artinya, kinerja guru dapat dipelajari dan dengan adanya faktor dorongan dari luar akan meningkatkan kinerja guru dengan bekerja lebih giat. Sedangkan menurut Yamin & Maisah (2010: 129) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.

- 3) Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah, dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Yamin dan Maisah menjelaskan lebih terinci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mulai dari dalam diri individu yang sudah ada maupun faktor yang dapat dipelajari sampai dengan faktor organisasi yang berada dalam lingkungan kerja guru.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Faktor intern

Faktor yang berasal dari dalam individu guru seperti: ketrampilan, kemampuan, dan motivasi. Faktor-faktor intern dapat tercipta apabila seorang guru mempunyai motivasi dalam dirinya.

2) Faktor ekstern

Faktor yang berasal dari luar. Seperti kepemimpinan akan menjadi pendukung yang baik apabila dapat memberikan dorongan dan semangat kerja bagi guru.

c. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tugas salah satunya melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan dasar untuk melakukan perbaikan,

pembinaan, dan pengembangan serta memberikan nilai prestasi kerja untuk pengembangan karir guru. Menurut Elliott yang tertuang dalam jurnal, berpendapat bahwa:

Performance appraisal can be defined as the on going process used for identifying, measuring and developing an individual's performance in accordance with an organisation's strategic goals. Appraisal may involve formative aspects that focus on developing performance, such as career development, professional learning and feedback (Elliott: 2015).

Artinya, penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses berkelanjutan yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu sesuai dengan organisasi tujuan strategis. Penilaian mungkin melibatkan aspek formatif yang berfokus pada mengembangkan kinerja, seperti pengembangan karier, pembelajaran profesional, dan umpan balik. Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa penilaian kinerja guru meliputi seluruh proses pembelajaran di kelas dan umpan balik yang diberikan untuk siswa.

Hasibuan (2011: 87) mengungkapkan bahwa “penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikaji bahwa penilaian prestasi kerja merupakan semua bagian yang dikerjakan oleh karyawan yang menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014: 25) menjelaskan:

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama yaitu: (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan; (2) untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Berdasarkan pendapat Barnawi dan Arifin, dapat dimaknai bahwa penilaian kinerja guru merupakan proses yang membandingkan antara hasil nyata yang dicapai oleh guru dengan standar penilaian kinerja guru.

Menurut Supardi (2013: 47) terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) kedisiplinan; (4) hubungan kerja; (5) prakarsa; (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Ada tiga indikator penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Rachmawati (2014: 121) meliputi: (1) rencana pembelajaran (RPP); (2) prosedur pembelajaran; dan (3) hubungan antar pribadi. Pendapat di atas dapat dikaji bahwa penilaian kinerja guru dapat didasarkan atas aspek yang harus dikerjakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Muhadjir (2003: 84-85) membagi empat model pengukuran kinerja guru. kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Model STAG (*Standard Teacher Competence Uppraisal Guide*), yang mengetengahkan empat komponen evaluasi yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi, dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
- 2) Model Rob Norris yang mengetengahkan enam komponen terdiri dari kualitas personal profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan dikelas, dan penampilan anak.
- 3) Model Oregon (*OCE CBTE: Oregon College of Education Competency Based Teacher Education*), yang menetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan, kemampuan mengajar (guru) dan kemampuan belajar (anak), kemampuan hubungan impersonal, kemampuan hubungan dan tanggung jawab profesional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi, dan anggaran.
- 4) Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assesment Instructure*) yang mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi anak.

Menurut (Pavani, dkk: 2012) "*Evaluating the performance of a teacher is very necessary due to many reasons, there are: improvement of the students, monitoring of the students, and betterment of the students*". Artinya, mengevaluasi kinerja seorang guru sangat diperlukan karena berbagai alasan, antara lain: meningkatkan siswa, pemantauan siswa, dan perbaikan siswa. Menurut pendapat di atas, mengevaluasi kinerja guru sangat penting untuk dapat meningkatkan dan memperbaiki prestasi siswa dan juga untuk menjalankan tugas seorang guru sebagai pendidik sekaligus pembimbing bagi siswa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator penilaian kinerja guru adalah berdasarkan model APKG yang meliputi perencanaan, prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah melaksanakan seluruh indikator penilaian kinerja guru.

1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara penyusunan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Pembuatan RPP ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Dharma (2008: 22-23) menjelaskan komponen dalam penyusunan RPP meliputi: “identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pembelajaran, dan penilaian”. Oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan membuat dan menyusun RPP yang lengkap sesuai dengan komponen yang telah disebutkan sebelumnya.

2) Prosedur pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang meliputi: pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Pengelolaan kelas ditunjukkan dengan kemampuan untuk menciptakan suasana kondusif dalam kelas. Evaluasi

pembelajaran merupakan kegiatan atau cara untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Evaluasi pembelajaran dimulai dengan penyusunan alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk melakukan tindak lanjut dengan kegiatan remedial dan perbaikan program pembelajaran.

3) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Hubungan antar pribadi guru dan peserta didik mempunyai peranan cukup besar untuk mengubah sikap peserta didik. Sebagai timbal balik hubungan yang baik dari guru, peserta didik hendaknya juga memiliki hubungan yang baik pula kepada guru. Interaksi seperti inilah yang akan menambah kemauan peserta didik untuk aktif dalam mengikuti pembelajaran di kelas dan guru juga mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan konsep manajemen dalam pendidikan yang mempunyai kedudukan strategis dan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kedudukan strategis karena

kepala sekolah merupakan dinamisator seluruh proses kegiatan dalam pendidikan. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan kebijakan sekolah. Menurut (Ibukun: 2011) dalam jurnalnya menjelaskan:

Principals' leadership effectiveness refers to the ability of the school principals to effectively carry out administrative tasks related to instructional programming, staff personnel administration, student personnel administration, financial and physical resources, and school -community relations toward achieving the school goals and objectives.

Artinya, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada kemampuan kepala sekolah untuk secara efektif melaksanakan tugas-tugas administratif yang terkait dengan instruksional pemrograman, administrasi personel staf, administrasi personil siswa, keuangan dan sumber daya fisik, dan hubungan sekolah-masyarakat untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan. Menurut pendapat di atas, kepemimpinan kepala sekolah menitik beratkan pada kemampuan kepala sekolah terkait seluruh tugas administrasi sekolah.

Menurut Arikunto (2001: 86), kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya. Kepala sekolah disini diartikan sebagai individu yang menguasai segala bidang dan

aspek yang ada di sekolah, dan dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah harus dapat berdampingan dengan semua warga sekolah demi ketercapaian visi dan misi sekolah. Menurut pendapat Daryanto (2010: 80) menjelaskan pengertian kepala sekolah sebagai berikut:

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk;

- 1) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan
- 3) Mempertinggi budi pekerti
- 4) Memperkuat kepribadian
- 5) Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air

Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur dan menyelenggarakan semua kegiatan yang berlangsung di sekolah, namun dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah harus mempunyai dasar yang baik demi kebaikan sekolah dan pertanggung jawabannya merupakan nilai yang utama.

Menurut Wahjosumidjo (2011: 119) menjelaskan pengertian kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

Kepemimpinan kepala sekolah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan Pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala sumber daya masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila Pancasila mencapai tujuan nasional, dalam situasi tertentu.

Jadi, seorang kepala sekolah merupakan penggerak bagi masyarakat untuk mencapai tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan dapat diwujudkan melalui pendidikan di

sekolah. Menurut Baswedan (2015: 23) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah bahwa:

Kepemimpinan pendidikan yaitu setiap orang yang mempunyai kelebihan dalam diri dan pribadinya, yang kemudian dengan kelebihannya itu mempengaruhi, mengajak, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengkoordinasikan karyawan pendidikan lainnya ke arah peningkatan atau perbaikan mutu pendidikan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa, kepemimpinan pendidikan adalah kelebihan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat memberikan pengaruh yang baik serta peningkatan kepada orang yang dipimpin melalui ajakan, bimbingan, dorongan, motivasi, maupun koordinasi. Sedangkan menurut Sawiyah (2016: 22) kepemimpinan kepala sekolah adalah:

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, siswa, staf) agar mau bekerja bersama melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan Kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah untuk memberikan pengaruh yang baik, dengan tindakan yang nyata dengan guru, karyawan, serta siswa untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seseorang yang ditunjuk oleh departemen pendidikan yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah. Kepala

sekolah bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran pendidikan termasuk hubungan kerja sama dengan semua guru dan karyawan. Kepala sekolah juga sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas suatu pendidikan.

b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan kepada para guru bagaimana pimpinan berperilaku dan bertanggung jawab terhadap pendidikan. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial pendidikan. Menurut pendapat Hicks & Gullet (Wahjosumidjo, 2011: 106-109) memaparkan delapan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:

- 1) Kepala sekolah bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan.
- 2) Memberikan sugesti atau saran untuk meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing
- 3) Memberikan dukungan, dana, sarana untuk mencapai tujuan.
- 4) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan.
- 5) Menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.
- 6) Sebagai wakil dari organisasi sekolah.
- 7) Kepala sekolah sebagai sumber inspirasi, semangat bagi guru, staf, dan siswa.
- 8) Menghargai seperti memberikan kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikaji bahwa fungsi kepemimpinan yaitu kepala sekolah sebagai individu yang menjadi

panutan, inspirasi, teladan, pemberi motivasi, fasilitas kerja bagi seluruh warga sekolah agar tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai. Menurut Sulis dalam Sowiyah (2016: 24) fungsi utama pemimpin pendidikan adalah:

- 1) Memiliki visi mutu terpadu bagi institusi.
- 2) Memiliki komitmen yang jelas terhadap proses peningkatan mutu.
- 3) Mengkomunikasikan pesan mutu.
- 4) Memastikan kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan praktik institusi.
- 5) Mengarahkan perkembangan karyawan.
- 6) Berhati-hati dengan tidak menyalahkan orang lain tanpa bukti-bukti yang nyata.
- 7) Memimpin inovasi dalam institusi.
- 8) Mampu memastikan bahwa struktur organisasi secara jelas telah mendefinisikan tanggung jawab dan mampu mempersiapkan delegasi yang tepat.
- 9) Memiliki komitmen untuk menghilangkan rintangan, baik yang bersifat organisasional maupun kultural.
- 10) Mengembangkan mekanisme yang tepat untuk mengawasi dan mengevaluasi kesuksesan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikaji bahwa fungsi utama pemimpin pendidikan adalah katalisator untuk menyusun visi, menyampaikan dan mengkomunikasikan tugas dengan jelas agar dapat mencapai kualitas kerja yang bermutu tinggi.

Sedangkan menurut Harris (Purwanto, 2012: 106) mengemukakan lima fungsi pokok kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (1) fungsi manajemen, (2) fungsi administrasi umum, (3) fungsi pengawasan dan supervisi, (4) fungsi pengajaran, dan (5) fungsi pelayanan khusus. Maksudnya, kepala sekolah selain sebagai

pemimpin dalam pendidikan juga berfungsi sebagai pusat atau inti dari berbagai pekerjaan yang ada di sekolah.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan pemimpin memiliki fungsi sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik, mampu menggerakkan bawahan dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan. Seperti halnya kepala sekolah juga sebagai penentu visi, misi, dan tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan memiliki fungsi dan tugas untuk mengorganisasikan guru sebagai bawahannya dan pengawasan guru serta peserta didik agar dapat berjalan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan tugas yang berat dan memiliki tanggung jawab yang besar. Menurut Mulyasa (2003: 115) bahwa “kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan : memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dari karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi : berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua.

Pendapat di atas dapat dimaknai bahwa kepala sekolah harus memiliki stabilitas emosional, mampu menyesuaikan diri dengan keadaan sekolah, berorientasi pada tugas dengan tujuan yang baik, kemampuan intelektual yang tinggi untuk membuat serta menyusun program-program sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2011: 117-118) memberikan indikator untuk kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Keberhasilan
Keberhasilan yang dicapai oleh seorang kepala sekolah, harus benar-benar mencerminkan nilai-nilai kepribadian kepala sekolah yang diharapkan.
- 2) Proses
Keberhasilan kepala sekolah dilaksanakan (proses) tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, ataupun dengan kata lain keberhasilan kepala sekolah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan (aturan) yang berlaku.
- 3) Hasil
Hasil yang dicapai mencerminkan tercapainya keseimbangan antara tujuan sekolah, tujuan sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah, serta keinginan atau harapan masyarakat.

Berdasarkan pendapat Wahjosumidjo, penilaian kepemimpinan kepala sekolah didasarkan atas bagaimana cara dan proses yang dilakukan seorang kepala sekolah untuk mencapai prestasi dan hasil

kerja yang baik. Menurut Kompri (2015: 206) menetapkan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja.
- 2) Mengatur ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling.
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif
- 4) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.
- 5) Mengatur halaman atau lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru.
- 7) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan.
- 8) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan karyawan.
- 9) Menciptakan prinsip penghargaan (*reward*).
- 10) Menciptakan prinsip hukuman.

Sedangkan menurut pendapat Kompri, indikator untuk kepemimpinan kepala sekolah lebih kepada pengaturan fasilitas dan sarana prasarana dalam melancarkan kegiatan pembelajaran oleh siswa dan guru serta memberikan dukungan bagi karyawan dan motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator untuk kepala sekolah perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner untuk mengambil keputusan. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain dan pembagi informasi sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2008: 95) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Artinya, motivasi adalah dorongan yang diberikan agar seseorang mendapatkan semangat agar mau bekerja dengan baik.

Menurut pendapat Ilgen and Klein dalam jurnal yang dikutip (Ganta: 2014) “*Motivation concerns that “psychological processes that cause the arousal, direction and persistence of behavior”*”. Artinya, motivasi berkaitan dengan “proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah, dan kegigihan perilaku. Menurut pendapat di atas motivasi menyangkut dorongan dari diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu hal.

Sedangkan menurut pendapat (Sohail et al: 2014) “*Work motivation is a process that directs and sustains the performance. Motivation encourages employees internally towards the actions which help them to achieve the goals or specific task which is assigned to him*”. Artinya, motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja. Motivasi mendorong karyawan

secara internal terhadap tindakan yang membantu mereka untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu yang mana ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu pendapat lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 61) bahwa, “motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi lebih menekankan pada semangat yang mampu mempengaruhi diri untuk dapat bergerak terfokus pada tujuan organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Siagian (Kompri, 2015: 75) “motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”. Motivasi dapat berasal dari dorongan dalam diri-sendiri dan dorongan dari organisasi agar mau melakukan segala sesuatu yang menjadi tugasnya.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan minat yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Keberadaan motivasi kerja dapat menambah semangat kerja seseorang karena adanya

tanggung jawab. Seperti halnya guru juga perlu ditumbuhkan motivasi untuk kinerjanya agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih semangat. Motivasi kerja sangat penting dalam diri seseorang agar timbul semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, motivasi kerja harus dimiliki oleh tenaga pendidik atau guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik. Fungsi motivasi kerja menurut Sardiman (2014: 85) sebagai berikut:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, atau sebagai penggerak yang melepaskan energi
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang dikehendaki
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa saja yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong pekerja untuk memilah kerja yang baik sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan pendapat Sardiman, menurut Hamalik (2014: 108) fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan,
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan,

- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Artinya, motivasi berfungsi untuk menentukan arah bagi pekerja karena dengan adanya motivasi, semangat untuk bekerja telah tertanam dalam diri seseorang. Menurut Sagir (Sastrohadiwiryo, 2003: 268-270) fungsi motivasi kerja antara lain:

- 1) Pencapaian kinerja (*Achievement*), merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Penghargaan (*Recognition*), apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendapat pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang dan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.
- 3) Tantangan (*Challenge*), munculnya tantangan demi tantangan akan menjadi penggerak bagi seseorang untuk mengatasinya, apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*), adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak dan pengakuan atas apa yang telah dikerjakan yang kemudian akan menimbulkan semangat untuk lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi motivasi adalah untuk mendorong menggerakkan manusia agar melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menentukan arah perbuatan dan penentu

perbuatan yang akan dilakukan. Apabila kinerjanya ingin ditingkatkan, maka pemberian motivasi juga perlu ditingkatkan agar lebih memberikan semangat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sering dikatakan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi tentunya dapat berasal dari mana saja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Hasibuan, 2003: 153-156) Maslow berpendapat, seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan seseorang yang diinginkan itu berjenjang, artinya akan muncul kebutuhan-kebutuhan lain setelah kebutuhan yang satu terpenuhi, seperti dijelaskan berikut:

- 1) Kebutuhan fisik dan biologis : kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Contohnya, makan, minum, rumah, dll. kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik seseorang untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Kebutuhan keamanan dan rasa aman : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial : kebutuhan sosial, teman, afiliasi interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam

pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

- 4) Kebutuhan harga penghargaan : kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri : menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi mengacu pada kebutuhan individu yang terus-menerus bertambah seiring dengan kebutuhan yang telah terpenuhi akan muncul berbagai kebutuhan lain yang harus terpenuhi pula. Menurut Basrowi (2014: 17), faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari:

- 1) Faktor Instrinsik, merupakan dorongan dalam diri individu yang menyebabkan individu yang bersangkutan berpartisipasi dalam suatu kegiatan. Dorongan ini sering dikatakan bawaan sejak lahir, sehingga tidak dapat dipelajari. Faktor ini terdiri dari:
 - a) Kebutuhan : seorang melaksanakan kebutuhan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.
 - b) Harapan : seorang dimotivasi karena adanya harapan keberhasilan yang bersifat pemuasan diri seorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan ke arah pencapaian tujuan.
 - c) Minat : merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh atau kegiatan yang sering dilakukan setiap hari karena kegiatan tersebut disukai.

- 2) Faktor Ekstrinsik, merupakan dorongan dari luar individu yang menyebabkan individu berpartisipasi dalam kegiatan yang terdiri dari:
 - a) Dorongan keluarga
 - b) Lingkungan
 - c) Imbalan

Faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari dua faktor yaitu dalam dan dari luar individu, faktor intrinsik meliputi: keinginan, kebutuhan, dan harapan individu, sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan di mana ia tinggal dan lingkungan organisasi yang mempengaruhi semangat bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sukarna (Engkoswara, 2012: 218) adalah:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan manusia (*human want's*)
- 2) Kebutuhan hubungan (*communications*)
- 3) Kepemimpinan (*leadership*)
- 4) Perangsang (*respond*)
- 5) Supervise (*supervision*)
- 6) Sikap dan semangat (*attitude and morale*)
- 7) Disiplin (*dicipline*)

Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain: kebutuhan fisik dan sosial, penggerak, semangat, pengawasan dari pimpinan, kedisiplinan dan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat diperoleh dari mana saja. Motivasi tidak hanya diperoleh dalam diri seorang akan tetapi dari faktor psikis dan faktor eksternal seperti lingkungan tempat bekerja juga akan memberikan motivasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Penilaian motivasi kerja perlu dilakukan oleh seorang pemimpin. Karena motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin harus mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat menumbuhkan motivasi kerja. Indikator pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008: 97) yaitu:

- 1) Gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Produktivitas kerja pegawai
- 4) Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi
- 5) Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi
- 9) Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi
- 10) Tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Pendapat di atas dapat dimaknai bahwa indikator pemberian motivasi berorientasi pada semangat dan tanggung jawab terhadap kewajiban yang diberikan organisasi pada pekerja.

Indikator motivasi kerja terlihat dari faktor individu dan faktor organisasional. Seperti pendapat Kadarisman (2012: 306),

Yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*need*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong dalam faktor organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)”.

Penilaian motivasi berasal dari semua aspek yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat

untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Wibowo (Kompri, 2015: 5) mengemukakan indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*: merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha meneruskan.
- 2) *Commitment*: apabila suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*: merupakan refleksi pemenuhan psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*: merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Indikator untuk menilai motivasi dapat dimaknai dengan semangat yang ditunjukkan oleh pekerja yang diberikan sejak awal memulai pekerjaan sampai dengan loyalitas dengan organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa pimpinan perlu mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawainya. Indikator motivasi dapat berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan dan juga hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman serta kenyamanan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi kajian teori yang telah diuraikan, maka berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wirdatul Muniroh (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah sebanyak 75

guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta termasuk dalam gaya kepemimpinan demokrasi. Hasil uji linier menunjukkan nilai koefisien korelasi antara keduanya sebesar 0,637 artinya hubungan antara keduanya kuat. Selain itu nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Di sisi lain kontribusi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru sebesar 40,6%. Penelitian ini memiliki kesamaan pada penggunaan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikat kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Eri Agustin (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kaje Kabupaten Pekalongan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis Survey Deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kaje Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 68 guru baik guru yang berstatus PNS maupun yang Non PNS. Hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 20* menunjukkan bahwa R sebesar 0,664 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 44,1% kinerja guru Sekolah Dasar dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Sedangkan 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Disarankan untuk semua pihak khususnya guru itu sendiri agar dapat meningkat motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini memiliki kesamaan pada penggunaan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Yulia (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Penelitian ini merupakan *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan yang berjumlah 24 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai r_{xy} sebesar 0,468, $r^2_{x,y}$ sebesar 0,219, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $2,482 > 1,71714$, dan motivasi kerja guru berada dalam kategori rendah sebesar 37,5%; (2) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x,y}$ sebesar 0,539, r^2_{x2y} sebesar 0,290, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $3,001 > 1,71714$, dan kompetensi pedagogik berada dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5%; (3) motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,595, R^2 sebesar 0,345, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $5,762 > 3,47$, dan kinerja guru berada dalam kategori

kurang optimal sebesar 41,6%. Variabel motivasi kerja guru memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru sebesar 25% dan sumbangan efektif sebesar 8,85%. Variabel kompetensi pedagogik memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja guru 75% dan sumbangan efektif sebesar 26,55%. Penelitian ini memiliki kesamaan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif dan pada penggunaan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian yang relevan di atas, maka dalam penelitian ini digunakan kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan dunia pendidikan. Salah satu prestasi dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan kepala sekolah yang memimpin seluruh organisasi yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah harus dilandasi dengan kemampuan kepala sekolah yang cakap dalam kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik/guru, visi dan misi sekolah, mengambil keputusan dan berkomunikasi. Sehingga dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik pula untuk para tenaga pendidik/guru, kondisi sekolah, dan kualitas pendidikan. Begitu juga sebaliknya, apabila kepala sekolah sebagai pemimpin tidak memiliki kemampuan

dalam kepemimpinan akan menyebabkan kinerja bawahannya juga kurang optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam rangka menyiapkan pendidikan yang berkualitas, maka kualitas tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Kinerja guru adalah seperangkat kegiatan yang ditunjukkan oleh guru saat menjalankan tugas, peran, dan fungsinya sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Aspek kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh guru, karena kinerja merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang.

Motivasi dapat berasal dari dalam individu maupun dari luar seperti kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Pemberian motivasi kepada guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi guru yang melakukan kesalahan, skor terhadap guru yang melanggar peraturan dan sanksi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik tentu akan berbuat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan untuk meningkat kualitas pendidikan dan pengajaran

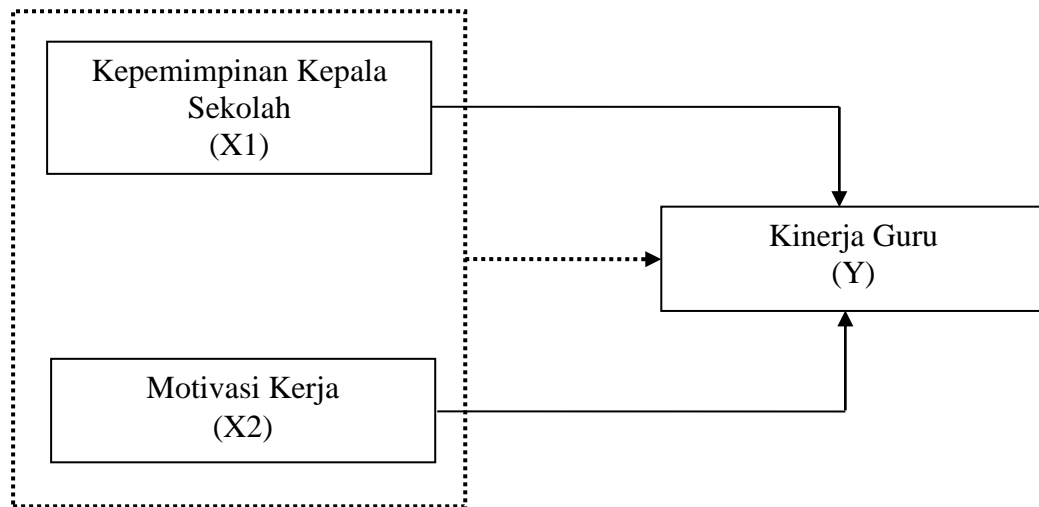
yang dilakukan oleh guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam upaya peningkatan kinerja guru terdapat faktor yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin kependidikan perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya yaitu guru. Sehingga kepala sekolah dapat mempengaruhi para guru dan memahami apa yang menjadi kebutuhannya. Kepemimpinan kepala sekolah akan diterima dengan baik oleh guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan sesuai dengan keadaan sekolah.

Demikian juga dengan motivasi semakin optimal kepala sekolah melakukannya semakin optimal kinerja guru dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja guru pun akan rendah. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong guru agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pendidik dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi. Jadi kedua komponen tersebut saling mendukung dan terkait untuk mencapai tujuan yaitu kinerja guru yang efektif dan optimal dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, paradigma penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ : pengaruh sendiri-sendiri

.....→ : pengaruh bersama-sama

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka kemudian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK muhammadiyah 2 Bantul
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* bertujuan untuk mengungkapkan fakta atau data peristiwa yang telah terjadi dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dengan angka dan diolah menggunakan analisis statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang beralamat di Jalan Bejen, Bantul, Kec Bantul, Bantul, Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2018.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 64). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)
- b. Motivasi Kerja (X_2)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 64).

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kinerja guru (Y).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada kepala sekolah untuk menjalankan fungsi sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak para guru dan karyawan untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Indikator yang digunakan untuk menilai kepemimpinan kepala sekolah meliputi:

- a. Kepribadian
- b. Pengetahuan
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah
- d. Kemampuan mengambil keputusan

- e. Kemampuan berkomunikasi

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada dalam diri seorang guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pembelajaran dan adanya faktor pendorong. Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi kerja guru terlihat dari faktor individu dan faktor organisasional yang meliputi:

- a. Faktor individu : kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan
- b. Faktor organisasional: keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan kesungguhannya untuk menciptakan *output* yang tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang akan digunakan sebagai indikator untuk menilai kinerja guru antara lain:

- a. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
- b. Prosedur pembelajaran
- c. Hubungan antar pribadi

E. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, baik guru mata pelajaran, guru kelas, guru PNS, maupun guru non PNS kecuali Kepala Sekolah, sehingga total populasinya berjumlah 34 orang.

Melihat jumlah populasi hanya sebesar 34 orang, maka layak untuk diambil semua. Pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Sehingga perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Arikunto, 2013: 115).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan pihak guru saat pra-observasi pelaksanaan dalam hal ini guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian tentang sekolah yang diteliti. Adapun

data-data yang dicari adalah profil dari SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang berisi dari sejarah, visi misi, dan analisis situasi sekolah.

3. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian. Kuesioner diberikan kepada seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang berjumlah 34 guru. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Bentuk kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 4. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu. Jawaban yang bersifat ragu-ragu akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden. Skor alternatif jawaban akan disajikan pada tabel 1:

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian terdiri dari beberapa indikator yang sesuai dengan butir-butir pertanyaan pada angket atau kuesioner.

a. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan teori tentang kepemimpinan kepala sekolah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kisi-kisi instrumen seperti pada tabel 2:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Kepribadian	1, 2, 3, 4	4
2.	Pengetahuan	5, 6, 7, 8	4
3.	Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	9, 10, 11, 12	4
4.	Kemampuan mengambil keputusan	13, 14, 15	3
5.	Kemampuan berkomunikasi	16, 17, 18, 19, 20	5
Jumlah Butir Pertanyaan			20

b. Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan teori tentang motivasi kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kisi-kisi instrumen seperti pada tabel 3:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Faktor individu		
	Kebutuhan	1, 2	2
	Tujuan	3	1
	Sikap	4, 5	2
	Kemampuan	6, 7	2
2.	Faktor Organisasional		
	Keamanan pekerjaan	8	1
	Sesama pekerja	9, 10, 11, 12	4
	Pengawasan	13, 14	2
	Pujian	15, 16, 17, 18	4
	Pekerjaan itu sendiri	19, 20, 21, 22	4
Jumlah Butir Pertanyaan			22

c. Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan teori tentang kinerja guru yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kisi-kisi instrumen seperti pada tabel 4:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Rencana pelaksanaan pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	Prosedur pembelajaran	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	15
3.	Hubungan antar pribadi	23, 24, 25, 26	4
Jumlah Butir Pertanyaan			26

2. Hasil Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen yang disusun sudah baik untuk dilakukan penelitian dan mengetahui validitas

dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta.

a. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 $\sum X$ = jumlah nilai variabel X
 $\sum Y$ = jumlah nilai variabel Y
 $\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
 $\sum X^2$ = jumlah dari nilai variabel X dikuadratkan
 $\sum Y^2$ = jumlah dari nilai variabel Y dikuadratkan
 N = jumlah kasus/individu

(Arikunto, 2013: 213)

Butir pertanyaan dikatakan valid jika r_{xy} (r_{hitung}) sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika r_{xy} (r_{hitung}) lebih kecil dari r_{tabel} maka butir soal tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk proses penelitian atau butir soal dinyatakan gugur.

Harga r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,361 dengan $N=30$. Uji validasi telah dilaksanakan pada 30 guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta dan kemudian instrumen dianalisis dengan menggunakan program *SPSS Statistic 22.00*.

Berdasarkan uji validasi diperoleh 1 dari 20 butir pertanyaan yang tidak valid dalam instrumen kepemimpinan kepala sekolah, 1 dari 22 butir pertanyaan yang tidak valid dalam instrumen motivasi kerja, dan 5 dari 26 butir pertanyaan yang tidak valid dalam instrumen kinerja guru. Hasil perhitungan uji validasi butir instrumen dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Validasi Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Nomor Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah	20	1	12	19
Motivasi Kerja	22	1	22	21
Kinerja Guru	26	5	5, 8, 9, 12, 14	21

Sumber: Data primer hasil uji validasi instrumen dengan bantuan *SPSS Statistic 22.0 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen. Instrumen dikatakan reliabel atau memiliki derajat reliabilitas tinggi apabila suatu instrumen yang sama digunakan berkali-kali pada obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama pula. Untuk menghitung uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varian butir

αt^2 = varians total

(Arikunto, 2013: 239)

Hasil r_{11} yang diperoleh kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui reliabel atau tidak dengan menggunakan pedoman koefisien korelasi pada tabel 6:

Tabel 6. Interpretasi Nilai r

No.	Interval Koefisien	Interpretasi
1.	0,800 – 1,000	Tinggi
2.	0,600 – 0,800	Cukup
3.	0,400 – 0,600	Agak rendah
4.	0,200 – 0,400	Rendah
5.	0,000 – 0,200	Sangat Rendah

(Arikunto, 2013: 319)

Berdasarkan pedoman interpretasi korelasi di atas, instrumen dikatakan reliabel jika nilai r_{11} lebih besar atau sama dengan 0,600. Jika nilai r_{11} kurang dari 0,600 maka instrumen tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS Statistics 22.00*, diperoleh hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekola	0,744	Cukup
2	Motivasi Kerja	0,754	Cukup
3	Kinerja Guru	0,739	Cukup

Sumber: Data primer yang diperoleh

H. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Analisis deskripsi data digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan. Data yang diperoleh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru dipaparkan dalam bentuk deskripsi data. Analisis deskripsi data meliputi:

a. Mean (*Me*)

$$Me = \frac{\sum fi Xi}{\sum fi}$$

Keterangan:

Me = Nilai rata-rata

$\sum fi$ = Jumlah data

fiXi = Produk perkalian antara *fi* pada tiap interval data dengan tanda kelas (*Xi*). Tanda kelas (*Xi*) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval atau data.

(Sugiyono, 2005: 54)

b. Median (*Md*)

$$Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Md = Median

b = Batas bawah

p = Panjang kelas interval dengan frekuensi terbanyak

n = Banyak data

F = Jumlah frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

(Sugiyono, 2005: 53)

c. *Modus (Mo)*

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

 Mo = Modus b = Batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak p = Panjang kelas interval dengan frekuensi terbanyak b_1 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi terdekat sebelumnya b_2 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi terdekat sesudahnya

(Sugiyono, 2005: 52)

d. *Standar Deviasi (SD)*

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - x)^2}{n - 1}}$$

Keterangan:

 S = Standar deviasi/Simpangan baku f_i = Jumlah data $X_i - x$ = Simpangan n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2005: 87)

e. *Tabel distribusi Frekuensi*

Tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel dihitung

dengan cara:

1) Menghitung jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus *Sturges*, yaitu:

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

 k = jumlah kelas data n = jumlah data observasi \log = logaritma

2) Menghitung rentang data

$$\text{Rentang data} = \text{skor maksimum} - \text{skor minimal}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Rentang kelas}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

4) Histogram

Histogram dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel.

5) Tabel Kecenderungan Variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean ideal (M_i) dan nilai standar deviasi ideal (SD_i) yang dapat dikategorikan pada tabel 8:

Tabel 8. Kecenderungan Variabel

Rentang Skor	Kategori
$X > (M_i + 1,5 SD_i)$	Sangat Tinggi
$M_i < X < (M_i + 1,5 SD_i)$	Tinggi
$(M_i - 1,5 SD_i) < X < M_i$	Rendah
$X < (M_i - 1,5 SD_i)$	Sangat Rendah

(Mardapi, 2008: 123)

M_i dan SD_i dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_i = 1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$M_i = 1/2 (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Rumus untuk pengujian linearitas dalam penelitian ini digunakan uji F pada taraf signifikansi 5% adalah:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R K_{\text{reg}}}{R K_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} : nilai F untuk garis regresi

$R K_{\text{reg}}$: rerata kuadrat garis regresi

$R K_{\text{res}}$: rerata kuadrat residu

(Hadi, 2004:13)

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan linear. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* merupakan faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Besaran *tolerance* adalah 10% atau 0,10 dan VIF adalah 10,00. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10

dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas. (Sunyoto, 2007: 93).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru (hipotesis 1), pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (hipotesis 2), pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (hipotesis 3). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi satu prediktor

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = Kriteria

X = Prediktor

a = Bilangan koefisien

K = Konstanta

(Hadi, 2004: 1)

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi variabel bebas (X) sebesar a, artinya apabila nilai koefisien variabel bebas (X) meningkat 1 poin maka nilai variabel terikat (Y) meningkat sebesar a dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

- 2) Mencari koefisien korelasi sederhana r_{x_1y} , r_{x_2y} , antara X_1 dengan Y , X_2 dengan Y

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah subyek/responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor butir pernyataan

$\sum Y$ = Jumlah skor total pernyataan

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir pernyataan

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total pernyataan

(Arikunto, 2013: 213)

Jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika koefisien korelasi r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, maka tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- 3) Mencari koefisien determinasi $r^2_{(x_1y)}$, $r^2_{(x_2y)}$ antara X_1 dengan Y , X_2 dengan Y

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Rumus untuk mencari koefisien determinasi adalah:

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{a_1 \sum x_1y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{a_2 \sum x_2y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(x_1y)}$ = Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y

$r^2_{(x_2y)}$ = Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien prediktor X_2

Σ_{x_1y} = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

Σ_{x_2y} = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

Σy^2 = Jumlah kuadrat kriterium Y

(Hadi, 2004: 22)

4) Menguji signifikansi koefisien korelasi dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y). Uji t dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah populasi

r^2 = koefisien determinasi

(Sugiyono, 2010: 259)

b. Analisis Regresi Ganda

1) Membuat persamaan garis regresi dua prediktor dengan rumus:

$$Y = (a_1X_1) + (a_2X_2) + K$$

Keterangan:

Y = Kriterium

K = Bilangan konstan

X_1, X_2 = Prediktor 1, Prediktor 2

a_1, a_2 = Koefisien prediktor 1, koefisien prediktor 2

(Hadi, 2004: 18)

Persamaan tersebut berarti jika nilai koefisien variabel bebas (X_1), meningkat 1 poin maka nilai variabel terikat (Y) meningkat sebesar a_1 dengan asumsi variabel bebas yang lain

tetap. Jika nilai koefisien variabel bebas (X_2) meningkat 1 poin maka variabel terikat (Y) akan meningkat sebesar a_2 atau a_3 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

2) Mencari koefisien korelasi (R)

Koefisien ganda ($R_{y(1,2)}$) digunakan untuk mencari hubungan variabel X_1 , X_2 dengan Y . Dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = koefisien korelasi antara Y dengan X_1 , dan X_2

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Hadi, 2004: 22)

Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% maka ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3) Mencari koefisien determinasi ganda

Koefisien determinasi ganda $R^2_{y(1,2)}$ menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara X_1 , X_2 , dengan Y

a_1 = Koefisien prediktor X_1

$$\begin{aligned}
 a_2 &= \text{Koefisien prediktor } X_2 \\
 \sum X_1 Y &= \text{Jumlah produk antara } X_1 \text{ dan } Y \\
 \sum X_2 Y &= \text{Jumlah produk antara } X_2 \text{ dan } Y \\
 \sum y^2 &= \text{jumlah kuadrat kriteria } Y
 \end{aligned}$$

(Hadi, 2004: 22)

4) Menguji signifikansi dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas pertama (X_1) dan variabel bebas kedua (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor-prediktor

(Hadi, 2004: 23)

Jika F_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, maka pengaruh variabel bebas pertama (X_1) dan variabel bebas kedua (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan. Sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka pengaruh variabel bebas pertama (X_1) dan variabel bebas kedua (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) adalah tidak signifikan.

5) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

a) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah presentase perbandingan yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{reg}}$$

Keterangan:

SR% = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

a = Koefisien prediktor

$\sum xy$ = Jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

(Hadi, 2004: 36)

b) Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif merupakan perbandingan efektivitas yang diberikan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun yang tidak diteliti, dengan rumus:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% = Sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 = Koefisien determinasi

(Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Sekolah

SMK Muhammadiyah 2 Bantul beralamatkan di Jalan Bejen, Bantul, Kec. Bantul, Bantul. SMK Muhammadiyah 2 Bantul merupakan sekolah kejuruan yang memiliki 5 Kompetensi Keahlian, yaitu:

- 1) Administrasi Perkantoran (AP) dengan jumlah per angkatan sebanyak 1 kelas
- 2) Pemasaran (PM) dengan jumlah per angkatan sebanyak 1 kelas
- 3) Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) dengan jumlah per angkatan sebanyak 1 kelas
- 4) Perbankan Syariah (PS) merupakan kompetensi keahlian yang baru sehingga baru ada untuk kelas 1 dengan jumlah 1 kelas
- 5) Multimedia (MM) merupakan kompetensi keahlian yang baru sehingga baru ada untuk kelas 1 dengan jumlah 1 kelas

SMK Muhammadiyah 2 Bantul memiliki sumber daya manusia sebanyak 41 orang dengan rincian sebagai berikut:

- | | |
|-------------------|------|
| 1) Kepala sekolah | : 1 |
| 2) Guru | : 34 |
| 3) Karyawan | : 6 |

b. Visi dan Misi SMK Muhammadiyah 2 Bantul

Visi:

Menjadikan Sekolah Menengah Kejuruan yang kompetitif dan menciptakan tenaga kerja profesional yang berkepribadian muslim.

Misi:

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menyiapkan peserta didik agar memiliki kecerdasan spiritual, intelektual, sosial, dan emosional.
- 3) Menghasilkan tamatan yang berkualitas dan memiliki jiwa *entrepreneur*.

c. Potensi Fisik SMK Muhammadiyah 2 Bantul

SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang berlokasi di Bejen, Bantul memiliki lahan yang cukup dan dilengkapi bangunan-bangunan serta fasilitas penunjang lain yang cukup memadai. SMK Muhammadiyah 2 Bantul sudah memiliki fasilitas yang cukup baik namun masih memerlukan pemanfaatan yang lebih maksimal. Usaha tersebut diperlukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dibeberapa bidang dalam upaya memajukan sekolah dan meningkatkan daya saing dengan sekolah-sekolah lainya pada saat ini dan masa yang akan datang.

Secara umum gedung SMK Muhammadiyah 2 Bantul terdiri dari satu wilayah yaitu gedung-gedung yang di dalamnya terdapat berbagai fasilitas yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar sekolah. Fasilitas yang dimiliki SMK Muhammadiyah 2 Bantul dapat dikatakan sangat baik dan layak untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar. Untuk menunjang proses belajar mengajar maupun administrasi sekolah, terdapat beberapa ruangan yang cukup memadai dan memiliki fungsi masing-masing, diantaranya yaitu:

1) Ruang Kelas

SMK Muhammadiyah 2 Bantul memiliki 11 kelas yang terdiri dari kelas X sebanyak lima kelas, kelas XI sebanyak tiga kelas, kelas XII sebanyak tiga kelas.

2) Ruang Kepala Sekolah

Ruang kepala sekolah terletak di sebelah ruang guru di depan musholla. Di dalam ruang kepala sekolah terdapat ruang tamu yang biasa digunakan untuk menemui tamu yang datang ke sekolah dan terdapat lemari yang berfungsi sebagai tempat untuk menyimpan piala hasil dari prestasi siswa dan prestasi sekolah. Terdapat struktur organisasi guru dan bagan perkembangan siswa serta terdapat program kerja.

3) Ruang Guru

Ruang guru terletak di depan kelas XII. Ruangan ini terdiri dari 2 ruang dan itu tidak luas, karena secara keseluruhan guru-guru berada di ruang tersebut. Di dalam ruangan terdapat meja, kursi, papan pengumuman, *dispenser*, almari, komputer, print, *speaker*, kipas angin dan rak buku.

4) Ruang UKS

Ruang UKS terletak di depan parkir siswa. Di dalam ruang ini terdapat ruang tidur untuk siswa putra dan siswa putri, kotak P3K, meja, kursi, timbangan, almari, tandu.

5) Ruang Tata Usaha

Ruang Tata Usaha terletak di sebelah Kepala Sekolah. Ukuran ruangan cukup luas sehingga sangat representatif. Di dalam ruangan ini semua staf TU memiliki beberapa meja dan kursi tersendiri untuk memudahkan dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Di dalam ruangan ini terdapat meja, kursi, komputer, printer, almari, *speaker*, AC, papan-papan pengumuman, papan grafik.

6) Ruang OSIS

Ruang OSIS berada di lantai 2 sebelah perpustakaan.

7) Ruang Koperasi Siswa

Ruang koperasi siswa. Ruangan koperasi sebenarnya tidak ada, tapi di letakkan di depan musholla dan gabung dengan meja untuk piket pagi.

8) Lapangan Upacara

Lapangan upacara terletak di depan ruang kelas X PS dan X MM. Lapangan yang sederhana dan tidak luas.

9) Mushola

Mushola SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang terletak di sebelah utara kelas XII dan di depan ruangan kepala sekolah dan ruang tamu. Ruang sudah sangat layak untuk digunakan. Mushola sudah dilengkapi karpet sajadah, mukena, sarung, dan almari.

10) Tempat Wudlu

Terdapat dua tempat wudlu yang terletak di samping mushola, kondisinya sudah bagus sudah tertutup dan dilengkapi kamar mandi sebelahnya.

11) Kamar Mandi

Kamar mandi terdapat di 3 tempat, di samping kelas X RPL, di depan kelas XII agak ke selatan sekolahan dan di sebelah Mushola. Kamar mandi/ WC guru 3 unit seluas 27 m² sedangkan kamar mandi/ WC murid 6 unit 81 m². Dengan keadaan terawat dan dapat digunakan.

12) Perpustakaan dan Ruang Baca

Jumlah buku yang tersedia dalam perpustakaan belum terlalu banyak dan kurang memadai. Rungan perpustakaan cukup sempit sehingga ruang gerak siswa tidak leluasa, di tengah ruangan perpustakaan terdapat meja untuk membaca siswa. Ventilasi dan pencahayaan ruangan cukup baik.

13) Media Pembelajaran

Media pembelajaran yang dimiliki oleh SMK Muhammadiyah 2 Bantul antara lain: buku-buku paket, *white board*, alat peraga, OHP, *LCD*, laptop, komputer, *tape recorder*, televisi, *sound sistem* dan *DVD player*, *CD*. Media pembelajaran ini sangat penting dalam proses belajar mengajar agar lebih efektif dan efisien.

14) Laboratorium Komputer

Laboratorium komputer ada 4 kelas, yang terletak di lantai 2 yang di gunakan untuk praktek pembelajaran TIK. Kondisi cukup baik.

15) Laboratorium Simulasi Perkantoran

Laboratorium terletak di depan kelas XI PM. Sudah dilengkapi dengan meja, kursi, rak arsip, almari, dan beberapa alat tulis. Kondisinya sangat kurang dengan standar LAB Simulasi Perkantoran pada umumnya.

16) Ruang Kesenian

Ruang kesenian terletak di sebelah selatan UKS. Ruang ini digunakan untuk pembelajaran praktik seni, misalnya membantik, melukis, dan sebagainya. Ruangan ini sangat jauh dari kata layak untuk digunakan.

17) Kantin Sekolah

Kantin sekolahan terletak di depan sekolahan pinggir jalan atau utara jalan. Ada 3 kantin, 2 kanti timur dan kantin barat.

18) Gudang

SMK Muhammadiyah 2 Bantul memiliki 1 gudang, gudang yang terletak di selatan sekolah dekat kamar mandi dan kelas XII. Ruangan ini berfungsi untuk menyimpan alat alat olahraga. Ruangan gudang ini sangat kotor dan tidak terawat.

19) Unit Produksi

Ruang ini terletak di sebelah selatan ruangan kesenian. UP digunakan untuk menjual berbagai macam dagangan sekolah seperti mie, es, kopi, dll.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian berisi mengenai hasil pengujian antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Maret 2018 di SMK Muhammadiyah 2 Bantul dengan jumlah responden sebanyak 34 guru. Hasil analisis

data penelitian disajikan dalam bentuk deskriptif yang meliputi penyajian *Mean (M)*, *Median (Me)*, *Modus (Mo)*, dan *Standar Deviasi (Sd)*. Deskripsi data juga disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi masing-masing variabel kemudian dilanjutkan dengan menentukan kecenderungan variabel yang disajikan dalam bentuk tabel serta diagram lingkaran (*pie chart*).

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 19 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Berdasarkan 19 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 34 guru menunjukkan bahwa dari variabel kepemimpinan kepala sekolah memperoleh skor tertinggi adalah 74 dan skor terendah adalah 49. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 22.0*, diperoleh *Mean (M)* sebesar 59,58, *Median (Me)* sebesar 58, *Modus (Mo)* sebesar 57, dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 5,37.

Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Menghitung kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 34 \\ &= 1 + 3,3 (1,53) \end{aligned}$$

$$= 1 + 5,049$$

$$= 6,049 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

2) Menghitung rentang kelas

$$\text{Rentang kelas} = \text{Skor Maksimal} - \text{Skor minimal}$$

$$= 74 - 49$$

$$= 25$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Rentang kelas}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

$$= \frac{25}{7}$$

$$= 3,57 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

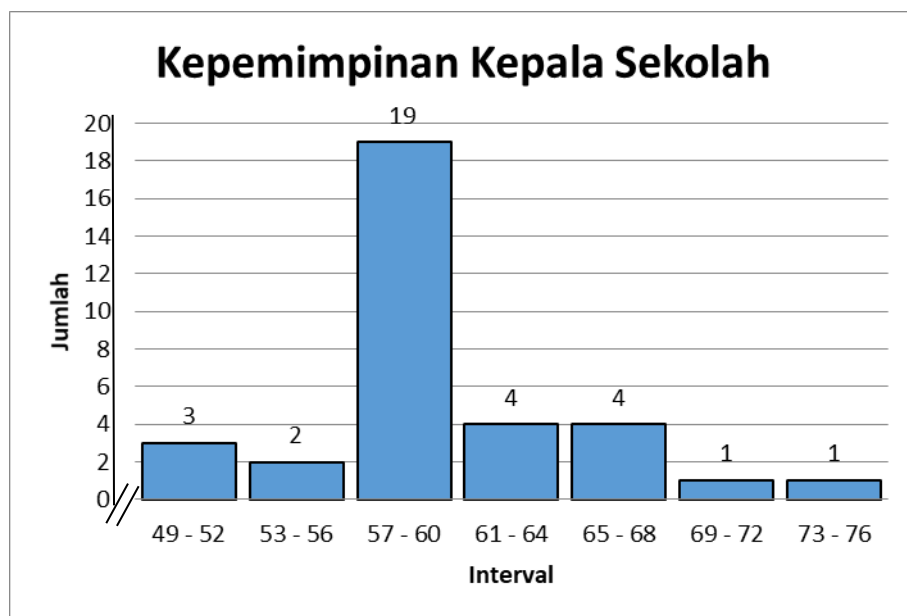
Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	49 – 52	3	8,82
2	53 – 56	2	5,88
3	57 – 60	19	55,88
4	61 – 64	4	11,76
5	65 – 68	4	11,76
6	69 – 72	1	2,94
7	73 – 76	1	2,94
JUMLAH		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat digambarkan bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

4) Tabel kecenderungan variabel

Data variabel penelitian selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor skor variabel maka digunakan skor ideal. Skor ideal dibagi menjadi 4 kecenderungan, yaitu:

Tabel 10. Kecenderungan Variabel

Rentang Skor	Kategori
$X > (Mi + 1,5 SDi)$	Sangat Tinggi
$Mi < X < (Mi + 1,5 SDi)$	Tinggi
$(Mi - 1,5 SDi) < X < Mi$	Rendah
$X < (Mi - 1,5 SDi)$	Sangat Rendah

Kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah ditentukan dengan menghitung nilai *Mean* ideal (M_i) dan *Standar Deviasi* ideal (SD_i) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (74 + 49) \\
 &= 61,5 \text{ dibulatkan menjadi } 62 \\
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (74 - 49) \\
 &= 4,16 \text{ dibulatkan menjadi } 4
 \end{aligned}$$

Adapun perhitungan dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori sangat tinggi} &= X \geq (M_i + 1,5 SD_i) \\
 &= X \geq (62 + 6) \\
 &= X \geq 68 \\
 \text{Kategori tinggi} &= M_i \leq X < (M_i + 1,5 SD_i) \\
 &= 62 \leq X < (62 + 6) \\
 &= 62 \leq X < 68 \\
 \text{Kategori rendah} &= (M_i - 1,5 SD_i) \leq X < M_i \\
 &= (62 - 6) \leq X < 62 \\
 &= 56 \leq X < 62 \\
 \text{Kategori sangat rendah} &= X < (M_i - 1,5 SD_i) \\
 &= X < (62 - 6) \\
 &= X < 56
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh kriteria kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilihat pada tabel 11:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

S No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1 ^u	$X \geq 68$	Sangat Tinggi	3	8,82
2	$62 \leq X < 68$	Tinggi	7	20,59
3 ^m	$56 \leq X < 62$	Rendah	19	55,88
4 ^b	$X < 56$	Sangat Rendah	5	14,71
Jumlah			34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah, ditunjukkan bahwa guru yang merasakan peran kepemimpinan kepala sekolah sudah berjalan dengan sangat baik pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 guru (8,82%), pada kategori tinggi sebanyak 7 guru (20,59%), pada kategori rendah sebanyak 19 guru (55,88%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 5 guru (14,71%). Hasil kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa guru yang merasakan peran kepemimpinan kepala sekolah pada kategori rendah memiliki skor lebih besar daripada jumlah kategori sangat tinggi, tinggi, dan sangat rendah. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul adalah belum optimal.

b. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja sekolah diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 21 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Berdasarkan 21 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 34 guru menunjukkan bahwa dari variabel motivasi kerja memperoleh skor tertinggi adalah 77 dan skor terendah adalah 57. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 22.0*, diperoleh *Mean (M)* sebesar 65,44, *Median (Me)* sebesar 67, *Modus (Mo)* sebesar 67, dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 4,94. Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Menghitung kelas interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 34 \\
 &= 1 + 3,3 (1,53) \\
 &= 1 + 5,049 \\
 &= 6,049 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

2) Menghitung rentang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang kelas} &= \text{Skor Maksimal} - \text{Skor minimal} \\
 &= 77 - 57 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang kelas}}{\text{Jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{20}{7} \\
 &= 2,85 \text{ dibulatkan menjadi } 3
 \end{aligned}$$

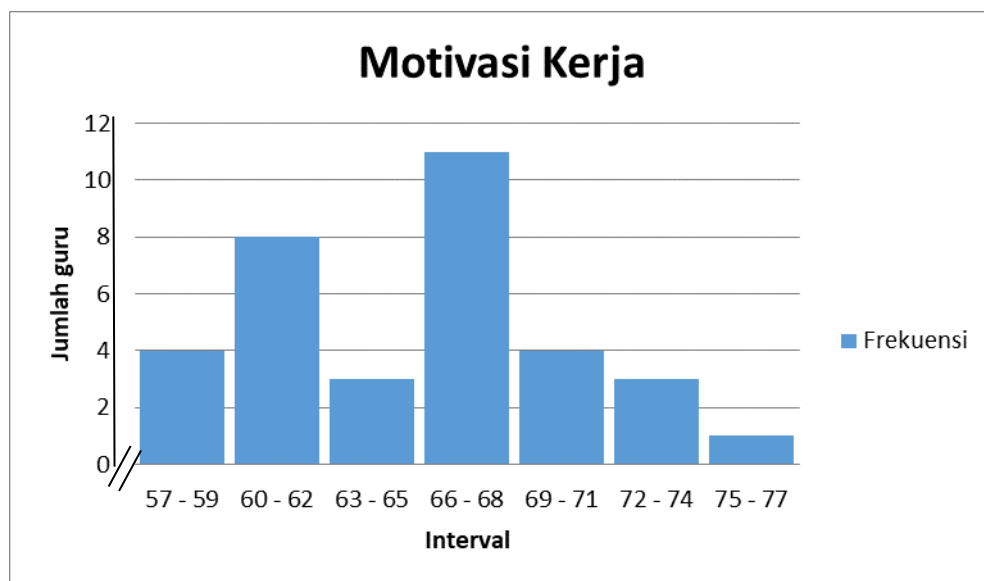
Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	57 – 59	4	11,76
2	60 – 62	8	23,53
3	63 – 65	3	8,82
4	66 – 68	11	32,35
5	69 – 71	4	11,76
6	72 – 74	3	8,82
7	75 – 77	1	2,94
JUMLAH		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat digambarkan bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

4) Tabel kecenderungan variabel

Data variabel penelitian selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor skor variabel maka digunakan skor ideal. Skor ideal dibagi menjadi 4 kecenderungan, yaitu:

Tabel 13. Kecenderungan Variabel

Rentang Skor	Kategori
$X > (Mi + 1,5 SDi)$	Sangat Tinggi
$Mi < X < (Mi + 1,5 SDi)$	Tinggi
$(Mi - 1,5 SDi) < X < Mi$	Rendah
$X < (Mi - 1,5 SDi)$	Sangat Rendah

Kecenderungan variabel motivasi kerja ditentukan dengan menghitung nilai *Mean* ideal (Mi) dan *Standar Deviasi* ideal (SDi) dengan rumus sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (77 + 57)$$

$$= 67$$

$$\text{SDi} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{6} (77 - 57)$$

$$= 3,33 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Adapun perhitungan dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Kategori sangat tinggi} = X \geq (M_i + 1,5 \text{ SDi})$$

$$= X \geq (67 + 4,5)$$

$$= X \geq 71,5 \text{ dibulatkan menjadi } X \geq 72$$

$$\text{Kategori tinggi} = M_i \leq X < (M_i + 1,5 \text{ SDi})$$

$$= 67 \leq X < (67 + 4,5)$$

$$= 67 \leq X < 71,5$$

$$\text{Dibulatkan menjadi } 67 \leq X < 72$$

$$\text{Kategori rendah} = (M_i - 1,5 \text{ SDi}) \leq X < M_i$$

$$= (67 - 4,5) \leq X < 67$$

$$= 62,5 \leq X < 67$$

$$\text{Dibulatkan menjadi } 63 \leq X < 67$$

$$\text{Kategori sangat rendah} = X < (M_i - 1,5 \text{ SDi})$$

$$= X < (67 - 4,5)$$

$$= X < 62,5 \text{ dibulatkan menjadi}$$

$$X < 63$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh kriteria kecenderungan variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel 14:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1	$X \geq 72$	Sangat Tinggi	4	11,76
2	$67 \leq X < 72$	Tinggi	11	32,35
3	$63 \leq X < 67$	Rendah	5	14,71
4	$X < 63$	Sangat Rendah	14	41,18
Jumlah			34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel motivasi kerja, ditunjukkan bahwa guru yang merasakan peran motivasi sudah berjalan dengan sangat baik pada kategori sangat tinggi sebanyak 4 guru (11,76%), pada kategori tinggi sebanyak 11 guru (32,35%), pada kategori rendah sebanyak 5 guru (14,71%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 14 guru (41,18%). Hasil kecenderungan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul belum optimal.

c. Variabel Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 21 butir pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, yang terdiri dari 4 alternatif jawaban. Berdasarkan 21 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 34

guru menunjukkan bahwa dari variabel kinerja guru memperoleh skor tertinggi adalah 84 dan skor terendah adalah 59. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows versi 22.0*, diperoleh *Mean (M)* sebesar 68,35, *Median (Me)* sebesar 69, *Modus (Mo)* sebesar 63, dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 5,93. Langkah-langkah untuk menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Menghitung kelas interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 34 \\
 &= 1 + 3,3 (1,53) \\
 &= 1 + 5,049 \\
 &= 6,049 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

2) Menghitung rentang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang kelas} &= \text{Skor Maksimal} - \text{Skor minimal} \\
 &= 84 - 59 \\
 &= 25
 \end{aligned}$$

3) Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang kelas}}{\text{Jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{25}{7} \\
 &= 3,57 \text{ dibulatkan menjadi } 4
 \end{aligned}$$

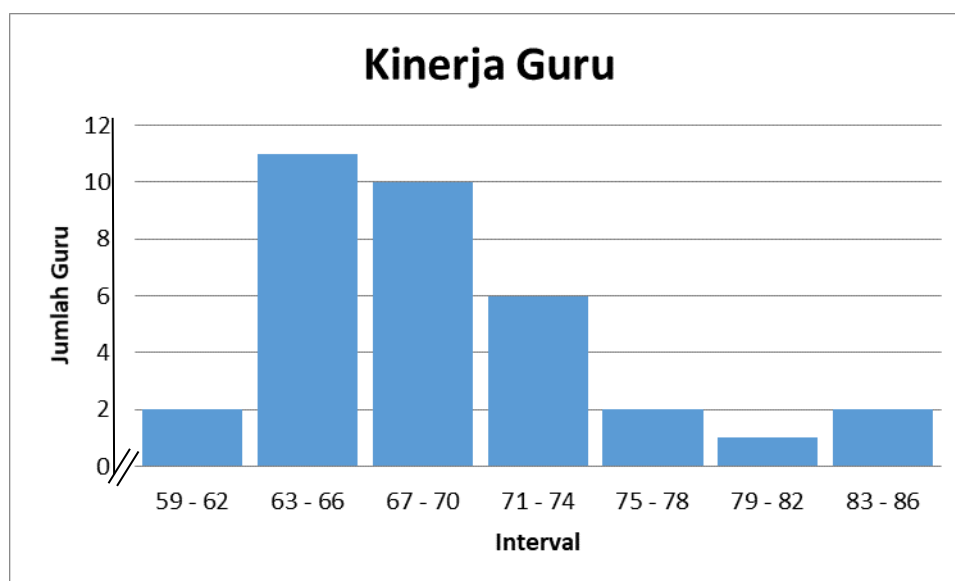
Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	59 – 62	2	5,88
2	63 – 66	11	32,35
3	67 – 70	10	29,41
4	71 – 74	6	17,65
5	75 – 78	2	5,88
6	79 – 82	1	2,94
7	83 – 86	2	5,88
JUMLAH		34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat digambarkan bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

4) Tabel kecenderungan variabel

Data variabel penelitian selanjutnya digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kinerja guru. Agar diketahui kecenderungan masing-masing skor skor variabel maka

digunakan skor ideal. Skor ideal dibagi menjadi 4 kecenderungan, yaitu:

Tabel 16. Kecenderungan Variabel

Rentang Skor	Kategori
$X > (Mi + 1,5 SDi)$	Sangat Tinggi
$Mi < X < (Mi + 1,5 SDi)$	Tinggi
$(Mi - 1,5 SDi) < X < Mi$	Rendah
$X < (Mi - 1,5 SDi)$	Sangat Rendah

Kecenderungan variabel kinerja guru ditentukan dengan menghitung nilai *Mean* ideal (Mi) dan *Standar Deviasi* ideal (SDi) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Mi &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (84 + 59) \\
 &= 71,5 \text{ dibulatkan menjadi } 72
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (84 - 59) \\
 &= 4,16 \text{ dibulatkan menjadi } 4
 \end{aligned}$$

Adapun perhitungan dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori sangat tinggi} &= X \geq (Mi + 1,5 SDi) \\
 &= X \geq (72 + 6) \\
 &= X \geq 78
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori tinggi} &= Mi \leq X < (Mi + 1,5 SDi) \\
 &= 72 \leq X < (72 + 6)
 \end{aligned}$$

$$= 72 \leq X < 78$$

$$\text{Kategori rendah} = (M_i - 1,5 SD_i) \leq X < M_i$$

$$= (72 - 6) \leq X < 72$$

$$= 66 \leq X < 72$$

$$\text{Kategori sangat rendah} = X < (M_i - 1,5 SD_i)$$

$$= X < (72 - 6)$$

$$= X < 66$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh kriteria kecenderungan variabel kinerja guru yang dapat dilihat pada tabel 17:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persen (%)
1	$X \geq 78$	Sangat Tinggi	3	8,82
2	$72 \leq X < 78$	Tinggi	2	5,88
3	$66 \leq X < 72$	Rendah	16	47,06
4	$X < 66$	Sangat Rendah	13	38,24
JUMLAH			34	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel kinerja guru, ditunjukkan bahwa guru yang merasakan kinerjanya sudah berjalan dengan sangat baik pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 guru (8,82%), pada kategori tinggi sebanyak 2 guru (5,88%), pada kategori rendah sebanyak 16 guru (47,06%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 13 guru (38,24%). Hasil kecenderungan variabel kinerja guru

menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul belum optimal.

3. Pengujian Prasyarat Analisis

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear apabila harga $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, sebaliknya apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka hubungannya tidak linear. Hasil uji linearitas dengan bantuan *SPSS for Windows versi 22.0*. Berikut rangkuman hasil uji linearitas yang disajikan pada tabel 18:

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Df	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)	11 : 21	2,043	3,30	Linear
2	Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja guru	14 : 18	1,027	3,30	Linear

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mempunyai hubungan yang linier dengan variabel kinerja guru (Y) dengan koefisien F_{hitung} sebesar $2,043 \leq F_{tabel}$ sebesar 3,30. Selanjutnya, uji linearitas variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki

hubungan yang linear dengan koefisien F_{hitung} sebesar $1,027 \leq F_{tabel}$ sebesar 3,30.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk persyaratan analisis regresi ganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance semua variabel bebas $\geq 0,10$ dan nilai VIF semua variabel $\leq 10,00$. Pengujian multikolinearitas dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*. berikut hasil rangkuman uji multikolinearitas pada tabel 19:

Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai tolerance	Nilai VIF	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Motivasi kerja (X_2)	0,823	1,215	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,823 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,823. Nilai VIF variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,215 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,215. Hasil dari nilai tolerance kedua variabel yaitu $0,823 \geq 0,10$ dan nilai nilai VIF kedua variabel yaitu $1,215 \leq 10,00$.

Berdasarkan nilai di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Serta untuk uji hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan teknik analisis regresi ganda.

1) Uji hipotesis pertama

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,702 + 0,632X$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X_1 sebesar 0,632 yang artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,632 satuan.

b) Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0* menunjukkan

bahwa koefisien korelasi X_1 terhadap Y (r_{x_1y}) sebesar 0,573. Koefisien korelasi r_{x_1y} tersebut bernilai positif maka variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

c) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi ($r^2_{x_1y}$) sebesar 0,328 mempunyai arti variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 32,8% terhadap perubahan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat 67,2% faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja guru.

d) Pengujian Signifikansi dengan Uji t

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,951 dan t_{tabel} dengan dk ($n - k = 34 - 3 = 31$) pada taraf signifikansi 5% adalah 2,03, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah atau X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji hipotesis pertama menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*. Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 20:

Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Pertama

Variabel	Harga r			Harga t		Koef.	Konst.	Ket.
	r _{hitung}	r _{tabel}	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}			
X1 – Y	0,573	0,33	0,328	3,951	2,03	0,632	30,702	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

2) Uji hipotesis kedua

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,108 + 0,890 X$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X_1 sebesar 0,890 yang artinya apabila nilai motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,890 satuan.

b) Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_2 terhadap Y (r_{x_2y}) sebesar 0,742. Koefisien korelasi r_{x_2y} tersebut bernilai positif maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

c) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi ($r^2_{x_2y}$) sebesar 0,550 mempunyai arti variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 55% terhadap perubahan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat 45% faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja guru.

d) Pengujian Signifikansi dengan Uji t

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,252 dan t_{tabel} dengan dk ($n - k = 34 - 3 = 31$) pada taraf signifikansi 5% adalah 2,03, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja atau X_2 berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru (Y). Uji hipotesis kedua menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*.

Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 21:

Tabel 21. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Kedua

Variabel	Harga r			Harga t		Koef.	Konst.	Ket.
	r _{hitung}	r _{tabel}	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}			
X ₂ – Y	0,742	0,33	0,550	6,252	2,03	0,890	10,108	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

3) Uji hipotesis ketiga

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,349 X_1 + 0,730 X_2 - 0,244$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X₁ sebesar 0,349 yang artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan maka, nilai motivasi kerja (X₂) tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,349 satuan. Selanjutnya nilai koefisien X₂ sebesar 0,730 yang artinya apabila nilai motivasi kerja naik satu satuan, nilai

kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,730 satuan.

b) Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y ($R_{y(1,2)}$) sebesar 0,795. Koefisien korelasi $R_{y(1,2)}$ tersebut bernilai positif maka variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,632 mempunyai arti variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 63,2% terhadap perubahan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat 36,8% faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja guru selain kedua variabel tersebut.

d) Pengujian Signifikansi dengan Uji F

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 26,660 dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 3,30, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,660 > 3,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji hipotesis ketiga menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 22.0*. Hasil uji hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 22:

Tabel 22. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	Harga R			Harga F		Koef.	Konst.	Ket.
	$R_{y(1,2)}$	R_{tabel}	$R^2_{y(1,2)}$	F_{hitung}	F_{tabel}			
X_1	0,795	0,33	0,632	26,660	3,30	0,349	-0,244	Positif dan signifikan
X_2						0,730		

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

e) Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Realatif dan Sumbangan

Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 23. Rangkuman Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

No	Variabel	Sumbangan	
		Relatif	Efektif
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	81,24 %	51,35%
2	Motivasi Kerja (X2)	18,76 %	11,85 %
Jumlah		100 %	63,20 %

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 63,20% terhadap kinerja guru dan masih terdapat 36,80% variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,573. Berdasarkan hal tersebut berarti setiap kenaikan kepemimpinan kepala sekolah sebanyak satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,573 dengan asumsi X_2 tetap. Hasil uji signifikansi dengan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,951 yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu 2,03. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$), sehingga

variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi sederhana juga diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,328. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan sebesar 32,8% terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Hasil penelitian ini didukung dengan kajian teori bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Menurut Yamin & Maisah (2010: 129) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru. Pemimpin dalam pendidikan atau kepala sekolah memiliki tugas untuk memimpin atau mengarahkan guru dan membina kerja sama dengan seluruh staf dan guru. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik juga dapat diketahui dari kemampuannya dalam memberikan motivasi, dorongan dan semangat kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk dapat memotivasi para guru agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik serta kepala sekolah juga dapat melaksanakan tugasnya untuk

meningkatkan pendidikan. Selain kemampuan dalam memberikan motivasi, kepemimpinan kepala sekolah juga dilihat dari intelektual yang dimiliki seorang kepala sekolah. Sesuai dengan indikator kepemimpinan kepala sekolah bahwa memahami dan melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan cara kepala sekolah memberikan program pengembangan bagi para guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori tersebut, semakin memperkuat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jadi untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah dan melakukan pengawasan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,742 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja satu satuan akan menaikkan variabel kinerja guru sebesar 0,742. Setelah dilakukan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,252 dan t_{tabel} sebesar 2,03 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$) yang berarti hipotesis kedua ini diterima. Berdasarkan analisis regresi sederhana juga diperoleh koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,550 yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja guru sebesar 55%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Hasil penelitian ini didukung dengan kajian teori yang menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan dan kecenderungan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut pendapat Siagian (Kompri, 2015: 75) “motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi dapat berasal dari dalam individu guru maupun adanya dorongan dari luar. Pemberian motivasi kepada guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi guru yang melakukan kesalahan, skors terhadap guru yang melanggar peraturan dan sanksi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi di dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik tentu akan berbuat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori tersebut, dapat memperkuat hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis regresi ganda dengan nilai koefisien X_1 sebesar 0,349 yang berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu satuan maka kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul akan naik sebesar 0,349 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,730 yang berarti apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul akan naik sebesar 0,730 dengan asumsi X_1 tetap. Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) sebesar 0,795. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,632 yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,660 jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,30. Sehingga

variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,600 > 3,30$).

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Asf & Mustofa (2013: 160) mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam individu itu sendiri dan faktor dari luar individu”. Faktor dari dalam individu yang dihubungkan dengan keadaan guru misalnya motivasi untuk bekerja atau mengajar. Motivasi sangat berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan guru, motivasi sangat penting kaitannya dengan kinerjanya untuk meningkatkan kemauan dan kemampuannya dalam mewujudkan prestasi peserta didik. Sedangkan faktor dari luar individu yang mempengaruhi kinerja guru misalnya kepemimpinan dan iklim kerja. Keberhasilan guru dalam membimbing para siswa ditentukan dari tujuan yang hendak dicapai untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan kepala sekolah sebagai penentu arah dan adanya motivasi. Pemimpin yang memiliki kekuatan, kemampuan, dan kepribadian yang baik akan dapat menjadi panutan bagi para guru. Selain itu, pemimpin yang mampu memberikan contoh dalam bekerja, seperti memimpin dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan visi misi sekolah akan mampu menggerakkan para guru untuk meningkatkan kinerjanya pula.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila kedua faktor ditingkatkan secara bersama-sama maka akan semakin efektif dan optimal pula kinerja guru.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada dua faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Penelitian ini hanya memberikan informasi seberapa besar pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru tanpa meneliti faktor-faktor lain.
2. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan angket/kuesioner yang belum sepenuhnya dapat memberikan gambaran kondisi guru, karena jawaban yang diberikan hanya sesuai dengan keadaan selama pengisian angket berlangsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,328 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,951 > 2,03$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Hasil analisis motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 55% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,550 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,252 > 2,03$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 dan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ($r^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,632.

serta nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,600 > 3,30$). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing sebesar 81,24% dan 51,35%. Sedangkan motivasi kerja memiliki sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing sebesar 18,76% dan 11,85%. Sehingga total sumbangan efektif dari kedua variabel sebesar 63,2%.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi SMK Muhammadiyah 2 Bantul
 - a. Bagi Kepala sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul perlu melakukan pengecekan kesesuaian jadwal mengajar dan pemeriksaan kelengkapan administrasi guru yang harus dimiliki.
 - b. Bagi kepala sekolah sebaiknya meningkatkan perannya sebagai pemimpin. Disarankan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya dan memberikan motivasi yang menginspirasi para guru agar lebih bersemangat dalam bekerja.
 - c. Bagi guru dapat meningkatkan kinerjanya pada berbagai tahap pembelajaran mulai dari penyusunan RPP sebelum pelaksanaan pembelajaran, kreatifitas dalam penggunaan media pembelajaran agar peserta didik dapat menerima proses pembelajaran dengan baik dan dapat meningkatkan prestasinya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja karena masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asf, J. & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basrowi. (2014). *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor: PT Ghalia Indonesia.
- Baswedan, A.R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Kepuasan Kerja Guru*. Medan: Taman Bacaan Masyarakat Pujakesuma
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*.
- Dharma, S. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Elliott, K. (2015). *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?*. Australian Journal of Teacher Education. 40(9)
- Engkoswara. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV.
- Ganta, V.C. (2014). *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance*. Department Of Commerce And Management Studies Andhra University, Visakhapatnam. 2349-4476
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ibukun, W.O., Oyowe, B.K., & Abe, T.O. (2011). *Personality Characteristics And Principal Leadership Effectiveness In Ekiti State, Nigeria*. International Journal of Leadership Studies, 1554-314
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kemenristekdikti. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah*.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardapi, D. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Muhadjir, N. (2003). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Pavani, S., Gangadhar, P.V.S.S., Gulhare, K.K., Evaluation Of Teacher Performance Using Fuzzylogic Techniques. International Journal of Computer Trends and Technology. 2231-2803
- Purwanto, N.M. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., et al. (2014). *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management. 2249-4588
- Sowiyah. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Yamin, M. & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Uji Coba Instrumen

SURAT PENGANTAR UJI COBA INSTRUMEN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran: 6 lembar

Kepada

Bapak/Ibu Guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, saya mengharapkan bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu Guru untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner untuk keperluan uji coba penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bantul”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, saya mengharapkan Bapak/Ibu Guru untuk bersedia menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini bukan merupakan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang baik merupakan jawaban yang sesuai dengan kondisi atau keadaan Bapak/Ibu guru.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu Guru, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 12 Januari 2018

Peneliti



Niken Akmala Rini

NIM. 14802244005

KUESIONER UJI COBA INSTRUMEN

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama
3. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dan keadaan yang sebenarnya.
4. Kepemimpinan yang dimaksud dalam angket ini adalah atasan langsung Bapak/Ibu atau kepala sekolah.
5. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu guru. Adapun alternatif jawaban yang tersedia antara lain:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
6. Tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu dalam satu pernyataan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas dari Bapak/Ibu guru akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

Nama	:
Jenis Kelamin (L/P)	:
Mata Pelajaran yang diampu:	

Berikut daftar pernyataan yang perlu Bapak/Ibu jawab. Selamat mengerjakan!

A) INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah selalu berkata dan bertindak jujur dalam menjalankan tugas dari sekolah				
2	Kepala sekolah selalu memperlakukan guru dengan penuh tanggung jawab				
3	Kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi guru, karyawan, dan peserta didik				
4	Kepala sekolah selalu berani mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil				
5	Kepala sekolah memahami kondisi guru dan karyawan				
6	Kepala sekolah memberlakukan asas pengawasan untuk mengetahui kinerja guru				
7	Kepala sekolah selalu menyusun program pengembangan bagi guru				
8	Kepala sekolah mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari guru dan karyawan				
9	Kepala sekolah memaparkan visi misi sekolah dengan baik				
10	Kepala sekolah selalu mengembangkan visi misi sekolah				
11	Kepala sekolah selalu melaksanakan program untuk mewujudkan visi misi sekolah ke dalam tindakan				
12	Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada guru dalam upaya mencapai visi misi sekolah				

13	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan				
14	Kepala sekolah selalu meminta saran dari guru dalam upaya pengambilan keputusan				
15	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan dengan tepat				
16	Kepala sekolah memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan guru				
17	Kepala sekolah selalu memberikan semangat kepada guru dalam membangun kerja sama yang kompak dan berdedikasi tinggi				
18	Kepala sekolah selalu memberikan inspirasi kepada guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah				
19	Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas.				
20	Kepala sekolah selalu memberikan nasehat bagi guru yang melanggar aturan				

B. INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup				
2	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup				
3	Saya bekerja untuk meningkatkan prestasi siswa dan memajukan sekolah				
4	Saya selalu mengutamakan keberhasilan dalam pekerjaan				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
6	Kepala sekolah selalu memberikan tugas yang menantang				
7	Kepala sekolah selalu memberikan tugas yang menuntut kreativitas guru				

8	Situasi lingkungan kerja di ruang guru dan ruang kelas mendukung aktivitas pekerjaan saya				
9	Saya selalu berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan semua guru				
10	Saya memiliki hubungan yang erat dengan sesama guru				
11	Saya selalu berupaya untuk berpikiran positif terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh sesama guru				
12	Saya selalu membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
13	Kepala sekolah sering melakukan pengawasan untuk hasil kerja yang optimal				
14	Kepala sekolah selalu memberikan arahan agar guru terarah dalam pencapaian visi misi sekolah				
15	Saya selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan/pujian				
16	Adanya penghargaan/pujian terhadap ide-ide positif guru				
17	Kepala sekolah selalu memberikan pujian kepada guru atas prestasi kerja yang dicapai				
18	Sekolah selalu memberikan penghargaan/pujian untuk guru yang memiliki kinerja baik				
19	Kondisi ruang guru dan ruang kelas mendukung aktivitas pekerjaan saya				
20	Sarana pembelajaran dan peralatan kerja sangat memadai dan mendukung kinerja guru				
21	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas				
22	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan				

C. INSTRUMEN KINERJA GURU

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD				
2	Tujuan pembelajaran dirancang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik				
3	Saya selalu menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit, dan abstrak ke konkrit sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Saya selalu merancang bahan ajar sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan IPTEK				
5	Saya selalu merancang sumber belajar yang bervariasi untuk merancang bahan ajar				
6	Saya selalu merancang strategi dan metode pembelajaran yang memudahkan pemahaman peserta didik				
7	Saya selalu memilih sumber belajar sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran				
8	Saya selalu melakukan apersepsi				
9	Saya selalu menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dalam rencana kegiatan				
10	Saya selalu mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan IPTEK, dan kehidupan nyata				
11	Saya selalu menyajikan materi secara sistematis				
12	Saya selalu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai				
13	Saya selalu melaksanakan pembelajaran secara runtut				
14	Saya mampu menguasai kelas				
15	Saya selalu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan				
16	Saya selalu melibatkan siswa dalam pemanfaatan sumber				

	belajar				
17	Saya mampu memicu dan menumbuhkan partisipasi aktif dari siswa saat pembelajaran				
18	Saya mampu menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai				
19	Saya selalu melibatkan siswa dalam melakukan refleksi dan membuat rangkuman				
20	Saya selalu menggunakan hasil evaluasi untuk program perbaikan				
21	Saya selalu menggunakan teknik penilaian untuk mengukur hasil belajar peserta didik				
22	Saya selalu memanfaatkan hasil evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan, dan masalah untuk meningkatkan proses pembelajaran				
23	Saya selalu membantu siswa mengembangkan sikap positifnya				
24	Saya selalu bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan sesama rekan guru				
25	Saya selalu menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar				
26	Saya selalu mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi				

Terimakasih atas Bantuan dan Kerjasamanya

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Responden	Butir Pertanyaan																				Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	56
2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	64
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	70
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	71
5	5	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	56
6	6	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57
7	7	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	67
8	8	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	64
9	9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	71
10	10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	64
11	11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	74
12	12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	73
13	13	2	2	2	3	4	3	3	3	1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	55
14	14	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	67
15	15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	71
16	16	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	65
17	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
18	18	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	1	3	4	4	3	66
19	19	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	61
20	20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	75
21	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	72
22	22	2	3	1	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	48
23	23	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	60
24	24	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	75
25	25	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	63
26	26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	71
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	76
28	28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	69
29	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78
30	30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	74

Variabel Motivasi Kerja

No	Responden	Butir Pertanyaan																						Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	1	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	79
2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	67
4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64
5	5	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	63
6	6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	68
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	74
8	8	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	68
9	9	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
10	10	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	73
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
12	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
13	13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	72
14	14	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	76
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
17	17	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	78
18	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
19	19	2	3	3	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	56
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
21	21	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	68
22	22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	74
23	23	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	79
24	24	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	73
25	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	73
26	26	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	82
27	27	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	74
28	28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	83
29	29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	70
30	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	82

Variabel Kinerja Guru

No	Responden	Butir Pertanyaan																										Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	101
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
8	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
9	9	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	84
10	10	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	90
11	11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	94
12	12	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	92
13	13	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	93
14	14	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	92
15	15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	92
16	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
17	17	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
18	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	78
19	19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	88
20	20	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
21	21	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	95
22	22	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	94
23	23	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	87
24	24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	94
25	25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	93
26	26	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	88
27	27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	90
28	28	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	88
29	29	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	88
30	30	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	92

Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Correlations

	nomor butir	r hitung	r tabel	keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.496**	.361	VALID
VAR00002	Pearson Correlation	.593**	.361	VALID
VAR00003	Pearson Correlation	.769**	.361	VALID
VAR00004	Pearson Correlation	.578**	.361	VALID
VAR00005	Pearson Correlation	.682**	.361	VALID
VAR00006	Pearson Correlation	.667**	.361	VALID
VAR00007	Pearson Correlation	.423*	.361	VALID
VAR00008	Pearson Correlation	.586**	.361	VALID
VAR00009	Pearson Correlation	.546**	.361	VALID
VAR00010	Pearson Correlation	.395*	.361	VALID
VAR00011	Pearson Correlation	.413*	.361	VALID

VAR00012	Pearson Correlation	.076	.361	TIDAK VALID
VAR00013	Pearson Correlation	.725**	.361	VALID
VAR00014	Pearson Correlation	.740**	.361	VALID
VAR00015	Pearson Correlation	.628**	.361	VALID
VAR00016	Pearson Correlation	.396*	.361	VALID
VAR00017	Pearson Correlation	.806**	.361	VALID
VAR00018	Pearson Correlation	.628**	.361	VALID
VAR00019	Pearson Correlation	.672**	.361	VALID
VAR00020	Pearson Correlation	.644**	.361	VALID

Uji Validasi Motivasi Kerja

Correlations

Nomor Butir		r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.831**	.361	VALID
VAR00002	Pearson Correlation	.701**	.361	VALID
VAR00003	Pearson Correlation	.633**	.361	VALID
VAR00004	Pearson Correlation	.554**	.361	VALID
VAR00005	Pearson Correlation	.538**	.361	VALID
VAR00006	Pearson Correlation	.661**	.361	VALID
VAR00007	Pearson Correlation	.666**	.361	VALID
VAR00008	Pearson Correlation	.692**	.361	VALID
VAR00009	Pearson Correlation	.594**	.361	VALID
VAR00010	Pearson Correlation	.619**	.361	VALID

VAR00011	Pearson Correlation	.625**	.361	VALID
VAR00012	Pearson Correlation	.751**	.361	VALID
VAR00013	Pearson Correlation	.576**	.361	VALID
VAR00014	Pearson Correlation	.738**	.361	VALID
VAR00015	Pearson Correlation	.608**	.361	VALID
VAR00016	Pearson Correlation	.666**	.361	VALID
VAR00017	Pearson Correlation	.399*	.361	VALID
VAR00018	Pearson Correlation	.672**	.361	VALID
VAR00019	Pearson Correlation	.808**	.361	VALID
VAR00020	Pearson Correlation	.670**	.361	VALID
VAR00021	Pearson Correlation	.591**	.361	VALID
VAR00022	Pearson Correlation	.314	.361	TIDAK VALID

--	--	--	--	--

Uji Validasi Kinerja Guru

Correlations

Nomor Butir		r hitung	r tabel	Keterangan
VAR00001	Pearson Correlation	.597**	.361	VALID
VAR00002	Pearson Correlation	.763**	.361	VALID
VAR00003	Pearson Correlation	.749**	.361	VALID
VAR00004	Pearson Correlation	.689**	.361	VALID
VAR00005	Pearson Correlation	-.003	.361	TIDAK VALID
VAR00006	Pearson Correlation	.434*	.361	VALID
VAR00007	Pearson Correlation	.549**	.361	VALID
VAR00008	Pearson Correlation	.344	.361	TIDAK VALID
VAR00009	Pearson Correlation	.297	.361	TIDAK VALID
VAR00010	Pearson Correlation	.400*	.361	VALID

VAR00011	Pearson Correlation	.572**	.361	VALID
VAR00012	Pearson Correlation	.097	.361	TIDAK VALID
VAR00013	Pearson Correlation	.730**	.361	VALID
VAR00014	Pearson Correlation	.294	.361	TIDAK VALID
VAR00015	Pearson Correlation	.599**	.361	VALID
VAR00016	Pearson Correlation	.429*	.361	VALID
VAR00017	Pearson Correlation	.547**	.361	VALID
VAR00018	Pearson Correlation	.734**	.361	VALID
VAR00019	Pearson Correlation	.520**	.361	VALID
VAR00020	Pearson Correlation	.527**	.361	VALID
VAR00021	Pearson Correlation	.595**	.361	VALID

VAR00022	Pearson Correlation	.528**	.361	VALID
VAR00023	Pearson Correlation	.392*	.361	VALID
VAR00024	Pearson Correlation	.394*	.361	VALID
VAR00025	Pearson Correlation	.506**	.361	VALID
VAR00026	Pearson Correlation	.683**	.361	VALID

Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	130.97	222.723	.460	.734
VAR00002	130.33	225.609	.576	.737
VAR00003	130.87	212.326	.744	.720
VAR00004	130.40	225.076	.558	.736
VAR00005	130.33	224.506	.667	.735
VAR00006	130.50	220.534	.651	.730
VAR00007	130.73	224.685	.379	.737
VAR00008	130.80	219.959	.546	.731
VAR00009	131.33	220.023	.508	.731
VAR00010	131.23	223.495	.361	.736
VAR00011	131.10	223.403	.362	.736
VAR00012	131.03	231.344	.039	.746
VAR00013	131.10	213.128	.695	.722
VAR00014	130.53	219.154	.721	.728
VAR00015	130.47	223.844	.609	.735
VAR00016	130.87	223.361	.354	.736
VAR00017	130.60	219.076	.793	.728
VAR00018	130.60	218.524	.596	.729

VAR00019	130.60	221.421	.651	.732
VAR00020	131.20	220.786	.611	.731
TOTAL	67.07	58.271	.998	.879

Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	145.23	325.978	.817	.737
VAR00002	145.23	332.047	.683	.742
VAR00003	145.17	332.213	.609	.743
VAR00004	145.30	333.252	.525	.744
VAR00005	145.20	335.821	.512	.746
VAR00006	145.13	332.464	.640	.743
VAR00007	144.97	334.861	.648	.745
VAR00008	145.33	331.954	.672	.742
VAR00009	145.23	332.599	.567	.743
VAR00010	144.87	336.326	.601	.746
VAR00011	145.17	333.523	.602	.744
VAR00012	145.20	330.579	.735	.741
VAR00013	145.33	333.816	.550	.744
VAR00014	145.13	330.533	.721	.741
VAR00015	145.27	333.444	.584	.744

VAR00016	144.83	335.661	.649	.745
VAR00017	145.10	337.748	.363	.748
VAR00018	145.10	332.093	.651	.742
VAR00019	145.10	328.645	.795	.739
VAR00020	145.10	333.403	.651	.743
VAR00021	145.33	333.402	.566	.744
VAR00022	145.13	341.775	.283	.751
TOTAL	74.27	87.168	1.000	.927

Uji Reabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	170.70	182.907	.574	.728
VAR00002	170.60	180.317	.747	.724
VAR00003	170.63	180.585	.732	.724
VAR00004	170.63	181.413	.669	.726
VAR00005	170.80	191.062	-.040	.742
VAR00006	170.83	184.971	.403	.732
VAR00007	170.73	181.926	.517	.727
VAR00008	170.73	185.857	.308	.733
VAR00009	170.80	187.269	.267	.735
VAR00010	170.63	184.792	.365	.732

VAR00011	170.83	183.040	.547	.728
VAR00012	170.83	189.661	.060	.739
VAR00013	170.70	181.114	.713	.725
VAR00014	170.90	186.300	.254	.734
VAR00015	170.67	180.851	.569	.725
VAR00016	170.90	184.093	.393	.731
VAR00017	170.67	183.471	.521	.729
VAR00018	170.63	179.551	.714	.723
VAR00019	170.60	182.869	.489	.729
VAR00020	170.60	183.628	.499	.730
VAR00021	170.77	182.254	.569	.727
VAR00022	170.67	182.851	.498	.729
VAR00023	170.63	185.551	.360	.733
VAR00024	170.70	185.666	.363	.733
VAR00025	170.70	184.148	.479	.730
VAR00026	170.80	180.097	.659	.724
TOTAL	87.03	47.689	1.000	.879

Lampiran 2

Instrumen Penelitian

SURAT PENGANTAR PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran: 6 lembar

Kepada

Bapak/Ibu Guru SMK Muhammadiyah 2 Bantul

Di Bantul

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, saya mengharapkan bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu Guru untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner untuk keperluan penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bantul”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, saya mengharapkan Bapak/Ibu Guru untuk bersedia menjawab pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Kuesioner ini bukan merupakan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang baik merupakan jawaban yang sesuai dengan kondisi atau keadaan Bapak/Ibu guru.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu Guru, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 03 Maret 2018

Peneliti



Niken Akmala Rini

NIM. 14802244005

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama
3. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dan keadaan yang sebenarnya.
4. Kepemimpinan yang dimaksud dalam angket ini adalah atasan langsung Bapak/Ibu atau kepala sekolah.
5. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu guru. Adapun alternatif jawaban yang tersedia antara lain:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
6. Tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu dalam satu pernyataan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas dari Bapak/Ibu guru akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

Nama	:
Jenis Kelamin (L/P)	:
Mata Pelajaran yang diampu:

Berikut daftar pernyataan yang perlu Bapak/Ibu jawab. Selamat mengerjakan!

A) INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah selalu berkata dan bertindak jujur dalam menjalankan tugas dari sekolah				
2	Kepala sekolah selalu memperlakukan guru dengan penuh tanggung jawab				
3	Kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi guru, karyawan, dan peserta didik				
4	Kepala sekolah selalu berani mengambil resiko dari setiap keputusan yang diambil				
5	Kepala sekolah memahami kondisi guru dan karyawan				
6	Kepala sekolah memberlakukan asas pengawasan untuk mengetahui kinerja guru				
7	Kepala sekolah selalu menyusun program pengembangan bagi guru				
8	Kepala sekolah mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari guru dan karyawan				
9	Kepala sekolah memaparkan visi misi sekolah dengan baik				
10	Kepala sekolah selalu mengembang visi misi sekolah				
11	Kepala sekolah selalu melaksanakan program untuk mewujudkan visi misi sekolah ke dalam tindakan				
12	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan				

13	Kepala sekolah selalu meminta saran dari guru dalam upaya pengambilan keputusan				
14	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan dengan tepat				
15	Kepala sekolah memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan guru				
16	Kepala sekolah selalu memberikan semangat kepada guru dalam membangun kerja sama yang kompak dan berdedikasi tinggi				
17	Kepala sekolah selalu memberikan inspirasi kepada guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah				
18	Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas.				
19	Kepala sekolah selalu memberikan nasehat bagi guru yang melanggar aturan				

B) INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup				
2	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup				
3	Saya bekerja untuk meningkatkan prestasi siswa dan memajukan sekolah				
4	Saya selalu mengutamakan keberhasilan dalam pekerjaan				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
6	Kepala sekolah selalu memberikan tugas yang menantang				
7	Kepala sekolah selalu memberikan tugas yang menuntut kreativitas guru				
8	Situasi lingkungan kerja di ruang guru dan ruang kelas mendukung aktivitas pekerjaan saya				

9	Saya selalu berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan semua guru				
10	Saya memiliki hubungan yang erat dengan sesama guru				
11	Saya selalu berupaya untuk berpikiran positif terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh sesama guru				
12	Saya selalu membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
13	Kepala sekolah sering melakukan pengawasan untuk hasil kerja yang optimal				
14	Kepala sekolah selalu memberikan arahan agar guru terarah dalam pencapaian visi misi sekolah				
15	Saya selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik agar memperoleh penghargaan/pujian				
16	Adanya penghargaan/pujian terhadap ide-ide positif guru				
17	Kepala sekolah selalu memberikan pujian kepada guru atas prestasi kerja yang dicapai				
18	Sekolah selalu memberikan penghargaan/pujian untuk guru yang memiliki kinerja baik				
19	Kondisi ruang guru dan ruang kelas mendukung aktivitas pekerjaan saya				
20	Sarana pembelajaran dan peralatan kerja sangat memadai dan mendukung kinerja guru				
21	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas				

C) INSTRUMEN KINERJA GURU

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu merumuskan dan mengembangkan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD				
2	Tujuan pembelajaran dirancang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik				
3	Saya selalu menyusun bahan ajar dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit, dan abstrak ke konkrit sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Saya selalu merancang bahan ajar sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan IPTEK				
5	Saya selalu merancang strategi dan metode pembelajaran yang memudahkan pemahaman peserta didik				
6	Saya selalu memilih sumber belajar sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran				
7	Saya selalu mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan IPTEK, dan kehidupan nyata				
8	Saya selalu menyajikan materi secara sistematis				
9	Saya selalu melaksanakan pembelajaran secara runtut				
10	Saya selalu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan				
11	Saya selalu melibatkan siswa dalam pemanfaatan sumber belajar				
12	Saya mampu memicu dan menumbuhkan partisipasi aktif dari siswa saat pembelajaran				
13	Saya mampu menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai				
14	Saya selalu melibatkan siswa dalam melakukan refleksi dan membuat rangkuman				
15	Saya selalu menggunakan hasil evaluasi untuk program perbaikan				

16	Saya selalu menggunakan teknik penilaian untuk mengukur hasil belajar peserta didik				
17	Saya selalu memanfaatkan hasil evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan, dan masalah untuk meningkatkan proses pembelajaran				
18	Saya selalu membantu siswa mengembangkan sikap positifnya				
19	Saya selalu bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan sesama rekan guru				
20	Saya selalu menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar				
21	Saya selalu mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi				

Terimakasih atas Bantuan dan Kerjasamanya

Lampiran 3

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Linieritas

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Report

Kinerja_guru

Kepemimpinan_ kepala_sekolah	Mean	N	Std. Deviation
49	69.00	1	.
52	67.00	2	5.657
53	68.50	2	.707
57	64.00	10	3.916
58	70.33	3	.577
60	65.83	6	4.916
62	69.00	1	.
64	71.33	3	3.512
65	74.50	2	7.778
67	69.00	1	.
68	71.00	1	.
70	84.00	1	.
74	82.00	1	.
Total	68.35	34	5.933

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_guru * Between Groups (Combined)	784.598	12	65.383	3.640	.005
Kepemimpinan_kepala _sekolah Linearity	380.973	1	380.973	21.212	.000
Deviation from Linearity	403.625	11	36.693	2.043	.077
Within Groups	377.167	21	17.960		
Total	1161.765	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_guru * Kepemimpinan_kepala _sekolah	.573	.328	.822	.675

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Report

Kinerja_guru

Motivasi_kerja	Mean	N	Std. Deviation
57	68.00	1	.
58	59.00	1	.
59	63.00	2	.000
60	63.00	2	.000
61	62.50	4	1.000
62	69.50	2	.707
63	65.50	2	3.536
64	71.00	1	.
66	71.00	1	.
67	69.00	6	3.162
68	69.00	4	4.899
69	67.67	3	4.163
70	75.00	1	.
73	76.50	2	10.607
74	82.00	1	.
77	80.00	1	.
Total	68.35	34	5.933

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_guru * Between Groups (Combined)	876.598	15	58.440	3.689	.005
Motivasi_kerja					
Linearity	638.781	1	638.781	40.320	.000
Deviation from Linearity	237.817	14	16.987	1.072	.437
Within Groups	285.167	18	15.843		
Total	1161.765	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_guru * Motivasi_kerja	.742	.550	.869	.755

2. Uji Multikolinieritas

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	734.646	2	367.323	26.660	.000 ^a
Residual	427.119	31	13.778		
Total	1161.765	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Kepemimpinan_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.244	9.433		-.026	.980		
Kepemimpinan_kepala_sekolah	.349	.132	.317	2.638	.013	.823	1.215
Motivasi_kerja	.730	.144	.608	5.066	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan_k epala_sekolah	Motivasi_kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.363	.18	1.00	.17
	3	.003	32.945	.82	.00	.83

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

3. Uji Hipotesis

a.Hipotesis pertama

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan_ kepala_sekolah ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.307	4.940

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.973	1	380.973	15.614	.000 ^a
	Residual	780.792	32	24.400		
	Total	1161.765	33			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.702	9.566		3.209	.003
	Kepemimpinan_kepala_sekolah	.632	.160	.573	3.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

b. Hipotesis Kedua

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.536	4.043

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.781	1	638.781	39.085	.000 ^a
	Residual	522.984	32	16.343		
	Total	1161.765	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.108	9.342		1.082	.287
	Motivasi_kerja	.890	.142	.742	6.252	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

c. Hipotesis Ketiga

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_kerja, Kepemimpinan_kepala_sekolah ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.609	3.712

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Kepemimpinan_kepala_sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.646	2	367.323	26.660	.000 ^a
	Residual	427.119	31	13.778		
	Total	1161.765	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Kepemimpinan_kepala_sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.244	9.433		-.026	.980		
	Kepemimpinan_kepala_sekolah	.349	.132	.317	2.638	.013	.823	1.215
	Motivasi_kerja	.730	.144	.608	5.066	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan_kepala_sekolah	Motivasi_kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.363	.18	1.00	.17
	3	.003	32.945	.82	.00	.83

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Responden	X ₁	X ₂	Y	X ₁ Y	X ₂ Y
1	57	68	63	3591	4284
2	60	60	63	3780	3780
3	57	59	63	3591	3717
4	60	61	63	3780	3843

5	67	68	69	4623	4692
6	74	74	82	6068	6068
7	57	61	63	3591	3843
8	57	69	63	3591	4347
9	64	67	71	4544	4757
10	57	61	61	3477	3721
11	62	73	69	4278	5037
12	57	63	63	3591	3969
13	60	59	63	3780	3717
14	57	61	63	3591	3843
15	60	60	63	3780	3780
16	60	57	68	4080	3876
17	70	73	84	5880	6132
18	57	58	59	3363	3422
19	65	77	80	5200	6160
20	68	66	71	4828	4686
21	58	62	70	4060	4340
22	64	68	75	4800	5100
23	65	68	69	4485	4692
24	57	67	71	4047	4757
25	58	67	70	4060	4690
26	57	67	71	4047	4757
27	58	69	71	4118	4899
28	53	69	69	3657	4761
29	52	67	63	3276	4221
30	49	62	69	3381	4278
31	60	70	75	4500	5250
32	52	64	71	3692	4544
33	64	63	68	4352	4284
34	53	67	68	3604	4556
Jumlah	2026	2225	2324	139086	152803

$$\begin{aligned}
 \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\
 &= 139086 - \frac{(2026)(2324)}{34} \\
 &= 139086 - 132583,8 \\
 &= 6502,18
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\
&= 152803 - \frac{(2225)(2324)}{34} \\
&= 152803 - 152085,3 \\
&= 717,7
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk_{reg} &= a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y \\
&= 0,349 (602,94) + 0,730 (717,7) \\
&= 210,43 + 523,93 \\
&= 2793,18
\end{aligned}$$

Sumbangan Relatif tiap prediktor adalah:

$ \begin{aligned} SRX_1 &= \frac{a_1 \sum X_1 Y}{Jk_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{2269,26}{2793,18} \times 100\% \\ &= 81,24\% \end{aligned} $	$ \begin{aligned} SRX_2 &= \frac{a_2 \sum X_2 Y}{Jk_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{523,93}{2793,18} \times 100\% \\ &= 18,76\% \end{aligned} $
--	---

Sumbangan Efektif tiap prediktor adalah:

$$\begin{aligned}
SE X_1 &= SR\% \times r^2 \\
&= 81,24\% \times 0,632 \\
&= 51,35\% \\
SE X_2 &= SR\% \times r^2 \\
&= 18,76\% \times 0,632 \\
&= 11,85\%
\end{aligned}$$

Lampiran 4

Perizinan Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA**

Jalan Sultan Agung 14, Telepon (0274)375917, Faks. (0274) 411947, Yogyakarta 55151
e-mail: dikdasmenpdm_yk@yahoo.com

IZIN PENELITIAN/SKRIPSI/OBSERVASI/TESIS/DISERTASI

No. : 131/REK/III.4/F/2018

Setelah membaca surat dari : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

No. : 362/UN34.18/LT/2018 Tgl. : 6 Februari 2018

Perihal : Surat Izin Penelitian

dan berdasar Putusan Sidang Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, hari Senin tanggal 03 Jumadal Akhir 1439 H, bertepatan tanggal 19 Februari 2018 M yang salah satu agenda sidangnya membahas pemberian izin penelitian/praktek kerja/observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama Terang : **NIKEN AKMALA RINI**

NIM. 14802244005

Pekerjaan : Mahasiswa pada prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta

Alamat : Jl. Colombo No.1 Yogyakarta

Pembimbing :

untuk melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka uji instrumen menyusun Tugas Akhir :

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL**

Lokasi : **SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta**

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah/setempat.
3. Wajib memberi laporan hasil penelitian/praktek kerja/observasi dalam bentuk CD kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Persyarikatan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

MASA BERLAKU3 (TIGA) BULAN :

20-02-2018 sampai dengan 20-05-2018

Tanda tangan Pemegang Izin,



Niken Akmal Rini

Yogyakarta, 20 Februari 2018

Ketua,


Dr. H. Ariswan, M.Si., DEA
NBK. 820.325

Sekretaris,


Buono, S.Pd., M.Eng
NBK. 728.558

Tembusan:

1. PDM Kota Yogyakarta
2. Wk.Dekan I FE UNY
3. Kepala SMK Muh. 2 Yk



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 198/UN34.18/PP.07.02/2018

13 Februari 2018

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth . Kepala SMK Muhammadiyah 2 Bantul
Jalan Bejen, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Niken Akmala Rini
NIM : 14802244005
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian : Senin - Senin, 19 Februari - 19 Maret 2018

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 196904141994031002



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 5 Maret 2018

Kepada Yth. :

Kepala Dinas Pendidikan,
Pemuda, dan Olahraga DIY

Di
Yogyakarta

Nomor : 074/2599/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Yogyakarta

Nomor : 590/UN34.18//2018

Tanggal : 5 Maret 2018

Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul proposal: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL"** kepada :

Nama : NIKEN AKMALA RINI

NIM : 14802244005

No. HP/Identitas : 085729654905 / 3402024802960001

Prodi/Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas/PT : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Lokasi Penelitian : SMK Muhammadiyah 2 Bantul

Waktu Penelitian : 5 Maret 2018 s.d. 5 April 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL

KOMPETENSI KEAHLIAN :

OTOMATISASI & TATA KELOLA PERKANTORAN,
BISNIS ON-LINE & PEMASARAN, REKAYASA PERANGKAT LUNAK,
PERBANKAN SYARIAH, MULTIMEDIA

Alamat : Bejen Bantul Telp : (0274) 367191 Kode Pos 55711

Web Site : smkmudabantul.sch.id; Email : smkmuh2ba@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 68 /Skt/III.A/2.b/III/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Bantul menerangkan bahwa :

Nama : NIKEN AKMALA RINI
NIM : 14802244005
Fakultas : Ekonomi
Prog. Study : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 5 – 27 Maret 2018 di SMK Muhammadiyah 2 Bantul dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL.”

Demikian surat keterangan ini kami berikan, agar dapat dipergunakan semestinya.

Bantul, 28 Maret 2018

Kepala Sekolah



Anggit Nurochman, S.Pd

NIP.